

LES CONGÉS ANNUELS PAYÉS

THÈSE POUR LE DOCTORAT

Présentée et soutenue le 14 décembre 1937, à 14 heures

PAR

Nicole ODINET

Président : M. A. AMIAUD, Professeur.

Suffragants { *MM. ROUAST, Professeur.*
CASSIN, Professeur.

LIBRAIRIE.
DU
RECUEIL SIREY
(SOCIÉTÉ ANONYME)

22, Rue Soufflot, PARIS, 5^e

1937

THESE
POUR LE DOCTORAT

La Faculté n'entend donner aucune approbation ni improbation aux opinions émises dans les thèses; ces opinions doivent être considérées comme propres à leurs auteurs.

LES
CONGÉS ANNUELS PAYÉS

THÈSE POUR LE DOCTORAT

Présentée et soutenue le 14 décembre 1937, à 14 heures

PAR

Nicole ODINET

Président : M. A. AMIAUD, Professeur.

Suffragants { *MM. ROUAST, Professeur.*
CASSIN, Professeur.



LIBRAIRIE
DU
RECUEIL SIREY

(SOCIÉTÉ ANONYME)

22, Rue Soufflot, PARIS, 5^e

1937



LES CONGÉS ANNUELS PAYÉS

INTRODUCTION

La réduction de la durée de travail est un des grands problèmes de la vie sociale.

La revendication par les travailleurs d'une moins longue présence sur les lieux de travail ne doit pas être écartée comme une question d'importance secondaire, parce qu'elle ne constitue pas un problème vital comme le chômage ou le taux du salaire.

Il serait profondément injuste de penser qu'une crise de paresse est à la base de cette revendication.

En admettant que les hommes soient capables d'aimer le travail pour lui-même, ce qui suppose une élévation morale que tous n'atteignent pas, il faut reconnaître que les conditions du travail moderne (et surtout du travail industriel, du machinisme et du travail à la chaîne) ne peuvent pas donner, en elles-mêmes, de satisfaction.

Puisque l'homme travaille pour vivre, il faut qu'il ait la possibilité de vivre et, pour arriver à ce résultat, il faut établir un partage équitable entre les heures de travail et les heures de liberté.

Des heures de loisirs isolées ne donnant qu'un résultat imparfait, un arrêt prolongé de travail est particulièrement utile et les vacances, dont nul ne peut contester les bienfaits au double point de vue moral et physique, doivent être accordées à tous les travailleurs sans distinction.

C'est une mesure d'équité dont nul n'ose critiquer le principe et cependant le problème des congés annuels payés accordés aux

travailleurs est moderne. Jusqu'à nos jours, il avait été écarté ou n'avait reçu que des solutions partielles, insuffisantes.



Date de l'apparition des congés payés.

Les vacances étaient inconnues sous l'ancien régime dans toutes les classes de la société; de ce fait la question des congés payés n'a jamais été réglementée ni même prévue par les corporations.

Mais il ne faudrait pas en conclure que le sort des ouvriers ait été malheureux à cette époque de notre histoire.

Si les travailleurs ne jouissaient pas de congés continus, les jours de repos forcé étaient fort nombreux. On peut citer en effet comme jours de chômage complet tous les dimanches de l'année et les jours de fêtes religieuses auxquels s'ajoutaient la fête du patron de la confrérie, des patrons de la paroisse, etc... De plus, le chômage était partiel tous les samedis et les veilles de fêtes religieuses.

Il ne faut pas oublier d'autre part que les conditions de travail n'étaient pas épuisantes pour l'ouvrier et ne comportaient aucun surmenage nerveux.

Nous ne voyons pas davantage apparaître les congés sous la Révolution de 1789. Elle n'a pas apporté d'améliorations au sort des travailleurs, bien au contraire, puisqu'elle a voulu l'expérience libérale qui a été cruelle pour la classe faible.

La Révolution française en détruisant l'organisation corporative a proclamé la liberté du travail; la loi du 17 mars 1791 a donné le droit à tout individu de choisir sa profession, de travailler où, avec qui et quand il veut sans aucune limitation.

Mais comment le travailleur pouvait-il jouir de cette liberté? Il était fatal que le plus fort abuse de sa liberté au détriment du plus faible et malheureusement l'expérience l'a prouvé.

Le patron, économiquement plus fort, a imposé à l'ouvrier des conditions de travail très dures. L'enquête faite par le D^r Villemé en 1835 nous révèle avec certitude que la durée de la

journée de travail dépassait 12 heures, que le travail des femmes et des enfants dès l'âge de 4 ans était répandu, les salaires très bas. L'hygiène était défectueuse, les locaux insalubres et la prévention des accidents inconnue.

Le développement industriel a été encore nuisible à l'ouvrier. Par suite de sa trop grande rapidité, la concurrence, en s'aggravant, incitait les patrons à diminuer leur prix de revient au détriment des travailleurs qui, isolés et poussés par la nécessité, n'avaient aucun moyen de défense.

Il nous paraît presque inutile d'ajouter après avoir donné cet aperçu de la situation des ouvriers au xix^e siècle, que les congés payés n'existaient pas.

Une réaction contre le libéralisme s'imposait. Elle fut réalisée et l'interventionnisme naît au xx^e siècle.

L'intervention de l'Etat dans le domaine du travail est nécessaire. Il doit assurer aux personnes qui vivent sous sa loi la possibilité de vivre par leur travail en ayant une existence normale.

L'interventionnisme dans le domaine du travail est défendu par tous les économistes, quelles que soient leurs tendances sur d'autres points. L'Etat doit veiller à ce que les contractants soient libres, réprimer l'exploitation abusive du salarié et imposer un ensemble de mesures protectrices des travailleurs.

Il a triomphé dans le monde entier et le développement de la législation industrielle, son application pratique, est un phénomène commun à toutes les nations civilisées.

En France, la législation industrielle est née sous la troisième République. Elle s'est d'abord étendue en profondeur, assurant une protection efficace aux travailleurs sur tous les plans. Puis, elle a gagné en surface : tandis qu'elle ne s'occupait au début que des travailleurs de l'industrie, elle a successivement atteint ceux du commerce, de l'agriculture, des professions domestiques et libérales et elle englobera prochainement tous les travailleurs quelles que soient leurs fonctions.

On peut remarquer aussi de nos jours, la tendance à l'internationalisation de la législation industrielle pour supprimer les inconvénients nés de la différence entre les législations sociales de peuples voisins. La bienveillance de l'Etat envers ses natio-

naux risque d'être pour lui une cause d'infériorité dans la concurrence internationale. Ainsi est né le Bureau International du Travail.

Il n'est par conséquent pas étonnant que le domaine de la législation industrielle reçoive, dans tous les pays, une nouvelle extension sur un point qu'elle n'avait pas encore abordé.

La question des congés payés, dont l'octroi apporte aux travailleurs une réelle amélioration de vie, se pose dans tous les pays civilisés et prend de nos jours une importance spéciale.

Nous étudierons les motifs qui militent en leur faveur, comment le problème fut posé et résolu à l'étranger, les travaux de la Conférence internationale du Travail, enfin la réalisation du congé annuel payé en France, introduit par la loi du 20 juin 1936 et toutes les difficultés d'application qu'elle a fait naître.



Essai de définition des congés payés.

Bien que le terme de « congé payé » constitue une notion connue, il nous paraît utile, pour éviter toute équivoque, d'en donner une définition précise.

Il importe en effet de ne pas confondre le congé annuel payé accordé aux travailleurs avec les jours de repos hebdomadaire, les jours fériés et les jours de maladie ou de convalescence. C'est pourquoi il est nécessaire de mettre en relief ses caractères fondamentaux.

Le Bureau de la Conférence Internationale du Travail fut le premier à réunir ses principaux éléments et à proposer la définition suivante du congé payé, dans le rapport présenté à la demande de la 19^e session de la Conférence (1935) :

« Par congé annuel payé des salariés, on entend un nombre préalablement déterminé de journées consécutives autres que les jours fériés et les jours de maladie ou de convalescence, pendant lesquelles, chaque année, le salarié remplissant certaines conditions de service, interrompt son travail tout

en continuant à recevoir sa rémunération habituelle » (1).

A la suite du questionnaire envoyé alors aux différents États parvinrent quelques définitions qui méritent aussi d'être retenues (2).

C'est ainsi que l'Autriche suggère la définition suivante :

« Par " congés payés ", il faut entendre la cessation annuelle pour la personne employée, de l'obligation de travailler, en vue de son repos moral et physique, pendant un certain nombre de jours consécutifs spécifié d'avance, à l'exclusion des congés de maladie ou de convalescence, avec maintien du contrat de travail et paiement intégral de la rétribution habituelle ».

Cette définition un peu longue a l'avantage d'indiquer l'importance de l'élément moral et de l'influence psychologique du repos annuel.

Le Brésil insiste au contraire sur la question purement pécuniaire. « Il faudrait définir le congé payé comme un repos de 15 jours utiles, pendant lequel l'intéressé conserve intégralement le bénéfice de ses appointements, traitement, salaire, pourcentage, commissions ou gratifications ».

La Hongrie de son côté détermine ainsi les modalités du congé et ses conditions : « Le congé payé est un repos de durée déterminée, accordé par l'employeur au travailleur après une période minimum de service, comportant le maintien du lien de service; pendant le congé payé, le travailleur ne peut accepter aucun travail rémunéré, mais, par contre, reçoit ses rétributions normales ».

Le Portugal donne une formule très générale. « Les congés payés doivent représenter l'extension à tous les employés ou ouvriers en services continus du principe traditionnel des vacances gratuites ».

Aucune de ces définitions n'a paru assez parfaite pour s'imposer, de sorte que toute définition fut écartée de l'avant-projet de convention suivant le désir exprimé par la majorité.

Il est difficile en effet de fixer en une formule concise les éléments essentiels du congé payé.

(1) C. I. T., 19^e session, Genève, 1935, Rapport V, Congés payés.

(2) C. I. T., 20^e session, Genève, 1936, Rapport II, Congés payés.

On pourrait cependant retenir, à notre avis, la définition proposée par le Bureau de la Conférence Internationale du Travail qui est à la fois concise et complète.

Toute définition a été écartée également dans la loi sur les congés payés du 20 juin 1936. Le législateur suppose que la notion de congé payé est connue et que le sens de la formule ne donne lieu à aucune hésitation.

Certaines difficultés cependant sont nées de cette absence regrettable de précision.



Arguments pour et contre les congés payés.

Il existe en faveur des congés payés des arguments d'ordre social, moral et économique.

Raisons d'ordre social.

Ces raisons sont au nombre de trois : l'esprit d'équité, l'intérêt de la race et les conditions actuelles du travail.

L'*esprit d'équité* exige la réforme ; il est nécessaire de donner un traitement égal à tous les travailleurs. Tandis que l'usage des vacances est généralisé en faveur des fonctionnaires, des employés de commerce et de bureau, des travailleurs intellectuels, le nombre d'ouvriers jouissant de vacances reste très faible.

Il ne faut pas aggraver la séparation qui existe entre les différentes classes sociales, ne pas établir une cloison étanche entre les employés et les ouvriers, une inégalité qui influe peut être sur les difficultés de recrutement de la main-d'œuvre qualifiée et du personnel de maîtrise.

L'*intérêt de la race*, donc l'intérêt national, est en jeu. Nul ne peut contester que la grandeur d'une nation ne dépende en partie de la vitalité de sa race. Sans perdre de vue que le génie s'est manifesté chez des êtres physiquement faibles, une race dégénérée n'a jamais accompli de grandes choses, mais a toujours détruit l'œuvre créée à l'apogée de sa force. Les vacances, en améliorant la santé des travailleurs, peuvent être consi-

dérées par conséquent à juste titre comme une institution d'intérêt national.

Enfin, les *conditions actuelles de vie et de travail* rendent nécessaire un repos continu et prolongé pour conserver la santé des travailleurs.

Le développement du machinisme et la généralisation du travail à la chaîne accroissent tellement la fatigue nerveuse que le repos quotidien ou hebdomadaire ne suffisent plus à la faire disparaître.

En effet, le travail de l'ouvrier était autrefois un travail purement physique, musculaire, qu'il pouvait régler à un rythme personnel et qui, en se répétant, entraînait une fatigue moindre grâce à l'habitude et à l'entraînement. Actuellement au contraire dans le travail à la chaîne, l'attention exigée, le rythme imposé entraînent une dépense nerveuse considérable que la répétition quotidienne augmente au lieu de diminuer.

Il faut encore ajouter comme cause de fatigue le bruit des usines modernes, leur atmosphère poussiéreuse. Enfin, malgré la surveillance des inspecteurs du travail, les conditions d'hygiène indispensables ne sont pas encore réalisées dans un grand nombre d'ateliers; il est nécessaire que l'ouvrier échappe un certain temps à cette ambiance.

En dernier lieu, les mauvaises conditions de l'urbanisme et surtout les logements insalubres augmentent encore la fatigue provoquée par le travail.

Dans un autre ordre d'idées, il est juste aussi que ces procédés de production et ces méthodes de travail, qui accroissent considérablement le rendement individuel, permettent au travailleur de participer au bénéfice de cette productivité accrue, par l'octroi d'un congé de quelques jours chaque année.

Raisons d'ordre moral.

Il est inadmissible qu'à notre époque il existe des hommes qui ne connaissent pas, au cours de leur vie de travail, par suite de la privation de congé prolongé, la beauté d'un paysage de montagne ou de mer, les divers aspects de leur pays. Or, il ne faut pas oublier que pour la plus grande partie des ouvriers, la

vie de travail se confond, à quelques années près, avec la vie toute entière.

Les ouvriers ne connaissaient que les vacances qui leur sont imposées par la maladie, l'accident et le chômage; ces périodes de repos forcé ne peuvent évidemment être considérées comme des vacances. La cessation de travail ne se confond pas avec le congé car il manque un de ses facteurs essentiels que l'on peut appeler l'élément psychologique, qui comprend l'absence de soucis, la détente morale.

Les vacances sont utiles pour resserrer les liens familiaux. Elles permettent aux membres de la famille ouvrière dispersés par leurs obligations professionnelles de vivre en commun quelques jours. Il sera très difficile pratiquement d'atteindre ce but dans le cas fréquent où les membres de la famille ouvrière ne travaillent pas dans le même établissement. Un effort doit être fait cependant dans ce sens.

L'expansion du désir de voyager est un des traits caractéristiques de la vie moderne. Tandis qu'au milieu du XIX^e siècle les oisifs seuls se permettaient de se déplacer, de nos jours des travailleurs de condition modeste, petits commerçants ou artisans, n'hésitent pas à jouir de leur liberté, même au prix d'un sacrifice d'argent, pour faire des séjours à la mer, à la campagne, à la montagne et même à l'étranger, la rapidité et la facilité des communications actuelles favorisant ces déplacements.

Raisons d'ordre économique.

Le congé est favorable à la vie économique en permettant la récupération de la puissance de travail.

On aurait tort de n'envisager les effets du congé annuel que sous l'aspect d'une charge sans contre partie pour l'employeur. Il y a pour lui une réelle compensation lorsqu'il retrouve au retour de leur congé des travailleurs capables d'un rendement meilleur, moins sujets aux absences, à la maladie et aux accidents. Il est difficile de chiffrer ces divers facteurs, mais ils sont réels ainsi que l'affirment les employeurs qui ont introduit spontanément dans leurs entreprises les congés annuels payés.

Le congé payé favorise aussi sous certaines conditions en exigeant un minimum de présence pour l'octroi du congé, l'assiduité au travail et la stabilité dans la main-d'œuvre. Enfin, les congés en facilitant les déplacements et les transactions commerciales constituent un stimulant pour la reprise des affaires.



Les *adversaires de l'intervention légale* en cette matière ne critiquent pas, à de rares exceptions près, le principe même des congés payés. Ils insistent surtout sur ses difficultés d'application et pensent qu'il est préférable de laisser toute latitude à l'initiative privée pour réaliser cette réforme dans les cas où elle est applicable. A l'appui de cette thèse ils donnent divers arguments.

Le repos existe déjà pour les ouvriers par la cessation du travail les dimanches et jours fériés, jours de fêtes locales, ponts, inventaires, par l'extension de la semaine anglaise, par les absences justifiées ou non qui atteignent un total loin d'être négligeable.

En réalité, en faisant abstraction des journées d'absence pour cause de maladie ou d'accident s'élevant environ à huit jours par an, le nombre de jours pendant lesquels un ouvrier travaille varie entre 290 et 295 et les ouvriers sont déjà assurés d'un repos de 75 ou 70 jours par an.

On peut réfuter cet argument en faisant remarquer que les effets de ces repos fractionnés ne sont pas comparables à ceux d'un repos prolongé et que de véritables vacances sont tout de même nécessaires.

On objecte aussi *l'incertitude de la récupération de la puissance de travail* par suite du mauvais usage possible des loisirs. On a observé en Pologne, par exemple, que le travail des ouvriers était moins productif après les congés, du fait de la vie déréglée qu'ils avaient menée pendant leurs vacances.

On peut répondre que les travailleurs ne suivraient pas tous l'exemple fâcheux des ouvriers Polonais. C'est poser le problème de l'organisation des loisirs, difficile à résoudre en France à cause de l'esprit individualiste. Il ne paraît pas être insoluble.

Il est possible cependant que dans certaines professions, en dehors de tout excès commis par les ouvriers, la récupération des forces physiques ne puisse pas compenser la perte de l'entraînement et, dans ces conditions, la production ne serait pas meilleure au retour des vacances.

Il est impossible, d'après les adversaires de la réforme, de *mettre ouvriers et employés sur un pied d'égalité*.

Il faut tenir compte des conditions de travail particulières de l'employé dont les vacances constituent la rémunération indirecte du travail supplémentaire fréquent et non payé qu'il fournit au cours de l'année.

Le travail des employés comporte des périodes de ralentissement propices à l'octroi des congés. Les employés peuvent se remplacer mutuellement, tandis que les ouvriers ne le peuvent pas. Cet argument est exact : l'octroi des congés à tous les travailleurs sans distinction donne lieu à des difficultés pratiques de réalisation qu'il est possible cependant de surmonter.

L'argument le plus sérieux contre les congés payés et qui ne peut être réfuté, est la *diminution du rendement* qui, jointe à l'accroissement des charges, entraîne une augmentation du prix de la vie dont souffrent les travailleurs eux-mêmes.

Cet argument ne nous paraît pas probant. L'élévation du niveau de vie des travailleurs, obtenue grâce aux vacances, est un avantage moral qui compense, sur un autre plan il est vrai, le sacrifice d'ordre pécuniaire qui sera fait par les travailleurs par suite de l'augmentation du prix de la vie. Cet avantage ne peut être évalué en chiffre, sa valeur est appréciable cependant.

Nous pouvons conclure qu'aucun argument donné par les adversaires des congés annuels payés à l'appui de leur thèse n'a assez de force pour faire obstacle à la réalisation d'une réforme équitable et utile.

TITRE PREMIER

LES CONGÉS PAYÉS AVANT 1936

PREMIÈRE PARTIE

EN FRANCE

CHAPITRE I

Conventions collectives et usages.

Deux enquêtes sur les congés payés accordés aux travailleurs, faites par le ministère du Travail en 1925 et en 1929 ont montré que ceux-ci n'étaient pas très répandus en France à cette époque (1).

Des renseignements sur ce sujet ont pu être recueillis dans 628 établissements industriels et commerciaux.

Institution des congés payés. — Les renseignements sont en général incomplets. On ne connaît la date d'institution du congé que pour 21 établissements, parmi lesquels 20 n'accordent des congés que depuis 5 ans.

Les congés paraissent résulter souvent de l'initiative des chefs d'entreprise; ils sont presque toujours accordés en vertu d'accords passés entre employeurs et employés; 414 établissements

(1) Bulletin du ministère du Travail, décembre 1925, p. 399; juin 1929, p. 121.

sont dans ce cas. Dans 5 établissements les accords ont été passés entre les organisations patronales et ouvrières, dans 9 entre les chefs d'entreprise et les syndicats ouvriers (1).

En 1929, 876 établissements accordent des congés au lieu de 628 en 1925, principalement dans les régions suivantes :

Paris 32	Lyon 26	Alsace 16
Marseille 30	Haute-Vienne 35	Bordeaux 27
Isère 20	Nord 6	

Conditions exigées des ouvriers pour obtenir un congé. — En 1925, 48 entreprises seulement sur 603 accordent un congé à tous les salariés sans condition d'ancienneté; les autres exigent une ancienneté variant entre 3 mois et 15 ans. En 1929 ce premier chiffre est porté à 138 et 685 établissements exigent une ancienneté variable.

Durée du congé. — Les renseignements que nous avons obtenus concernent 603 établissements.

En 1925, dans 107 établissements seulement la durée du congé était uniforme, dans les autres cas le congé varie avec l'ancienneté et avec les catégories de personnel; les ouvriers payés au mois sont assimilés aux employés et bénéficient souvent de congés plus longs que ceux payés à la semaine, à l'heure, etc...

Des avantages sont accordés aux médaillés du travail dans un très petit nombre d'établissements.

En 1929, au contraire, on remarque une régression de ce dernier système puisque sur 823 établissements, 293 accordent un congé d'une durée uniforme à tous les bénéficiaires.

Modalités du congé. — Les congés peuvent être pris par

(1) *Exemples* : Convention d'avril 1923 entre la Chambre syndicale de la couture parisienne, les syndicats féminins de l'habillement et le syndicat professionnel du vêtement.

Accord entre le syndicat des brasseurs d'Alsace et le syndicat ouvrier de l'alimentation en 1920.

Accord de 1923 entre le syndicat des bouchers de Strasbourg et le syndicat ouvrier de l'alimentation.

Accord de 1923 entre les minotiers de Strasbourg et le syndicat ouvrier.

Convention de juin 1925 à Paris entre la société des Etablissements Révillon et la Chambre syndicale des employés de la région parisienne.

tout le personnel à la même époque, dans ce cas l'entreprise ferme pendant 8 à 15 jours; dans d'autres cas le personnel est divisé en deux groupes et chaque groupe prend son congé aux périodes de morte-saison.

Les congés peuvent être répartis sur un espace de temps assez long, le tour de départ de chaque salarié est fixé dans ce cas par la direction.

On admet parfois que les congés puissent être remplacés par une indemnité compensatrice correspondant au double du salaire pour les journées de congé non employés.

Païement des congés. — Les ouvriers payés aux pièces ou à l'heure sont payés pendant la durée du congé sur la base du salaire moyen gagné pendant une certaine période, qui s'étend tantôt sur une année entière, tantôt sur les trois derniers mois ou même sur la quinzaine qui a précédé le départ (1).

Quelques entreprises joignent à la rémunération de congé une prime spéciale destinée à récompenser les ouvriers assidus au travail pendant l'année.

Cette étude permet de constater que l'absence de développement des conventions collectives ne permettait pas en 1929 de réaliser grâce à elles une réforme sociale et, par conséquent, la réalisation des congés payés par leur intermédiaire était impossible. Cet argument a été un des principaux appuis des partisans de l'intervention législative en matière de congés payés.

CHAPITRE II

Travaux parlementaires.

C'est en 1918 qu'apparaît pour la première fois en France, dans le domaine juridique, la notion de congé payé.

(1) *Exemples* : Dans une fabrique de chaussures, les ouvriers payés aux pièces touchent la moyenne de leur salaire gagné pendant les 51 semaines de travail.

Dans une fabrique de chocolat, on multiplie le tarif horaire de l'intéressé par le nombre d'heures de travail faites à l'usine pendant son absence.

Dans une verrerie, chaque ouvrier reçoit pour chaque jour de congé une somme égale au montant du salaire gagné par lui dans l'établissement, divisé par le nombre de journées de travail accomplies.

La loi du 15 février 1918 a institué pour les femmes salariées un congé payé de durée égale à chacune des permissions de leurs maris. C'était une loi de circonstance, une mesure transitoire dont la portée était limitée et qui fut abrogée tacitement à la fin des hostilités.

Le 11 juillet 1925 un projet de loi instituant un congé annuel pour les travailleurs est présenté au nom de M. Gaston Doumergue, Président de la République, par M. Durafour, Ministre du Travail, de l'Hygiène, de l'Assistance et de la Prévoyance sociale (1).

L'auteur du projet insiste, dans l'exposé des motifs, sur la nécessité d'accorder des congés payés aux ouvriers dans un esprit d'équité, puisque les travailleurs intellectuels, les fonctionnaires de l'Etat, des départements et des communes, de nombreuses catégories d'employés de bureau et de commerce jouissent d'un congé annuel, soit en vertu de mesures législatives ou administratives, soit simplement du fait de la coutume.

Il expose d'autre part quelques arguments en faveur des congés payés. Il fait remarquer notamment qu'une longue période de repos est nécessaire pour conserver la santé et la capacité de travail des ouvriers. Le repos annuel servira sur ce point l'intérêt du travailleur et de l'employeur.

Après avoir fait un exposé des revendications ouvrières sur la question et des conventions collectives accordant des congés, il invoque enfin la nécessité de passer de la coutume naissante à la loi, sans attendre que l'octroi des vacances ouvrières soit devenu général.

Il termine par un exposé de la situation à l'étranger qui permet de constater que la France ne fera pas une innovation économique dangereuse et que l'usage du congé est déjà répandu à l'étranger.

Ce projet prévoit l'octroi obligatoire, après une durée de travail déterminée, de congés ininterrompus de 8 à 15 jours ouvrables, avec un accroissement de durée pour les salariés âgés de moins de 18 ans et ceux qui travaillent dans les industries insalubres.

(1) Doc. parl., Chambre, S. O., 1925, annexe n° 1943.

Aucune atteinte n'est portée aux usages et accords préexistants entre employeurs et salariés accordant des congés d'une durée supérieure.

L'*indemnité journalière* est équivalente au salaire d'une journée normale de travail, y compris les avantages accessoires en nature dont le salarié ne continuerait pas à jouir pendant la durée de son congé. Cette indemnité est calculée sur la base du salaire journalier moyen gagné pendant le mois précédent pour les salariés payés entièrement ou en partie à forfait.

En cas de *résiliation du contrat de travail* sans faute grave du salarié, la durée du congé est proportionnelle au temps écoulé depuis l'entrée dans l'entreprise ou depuis la dernière période de congé.

Une résiliation du contrat de travail pour faute grave du salarié entraîne la perte du droit au congé.

Il est tenu compte pour la *fixation de l'époque du congé* de la nature particulière de l'entreprise; la situation de famille, l'ancienneté des salariés influent sur la date de départ en congé. L'inspecteur du travail sera compétent pour trancher les difficultés sur ce point.

Les congés accordés pour cause de maladie, maternité ou toute autre cause indépendante de la volonté des salariés ne doivent pas priver du congé légal.

Il est interdit enfin de remplacer les congés par une compensation en espèces ou de faire effectuer aux salariés des travaux supplémentaires pour le compte de l'entreprise pendant la durée du congé.

En mars 1926, dans un rapport fait au nom de la Commission du Travail, M. Ponard reprend en les approuvant les arguments donnés par M. Durafour (1).

Il constate cependant une lacune concernant les travailleurs nomades qui ne peuvent travailler 6 mois dans la même entreprise et de ce fait sont exclus du bénéfice de la loi. Il prévoit pour eux la création de caisses de compensation.

En mars 1927, un deuxième rapport est présenté par M. Ponard au nom de la Commission du Travail (2).

(1) Doc. parl., Chambre, S. O., 1926, annexe n° 2724.

(2) Doc. parl., Chambre, S. O., 1927, annexe n° 4078.

Il signale, en les réfutant, les arguments donnés par les adversaires des congés payés et les protestations des Chambres de commerce. Ces critiques, d'après M. Ponard, témoignent « d'un uniforme esprit de conservation sociale ».

Il fait également l'*examen des amendements* soumis à la Commission du Travail depuis le dépôt du projet de loi.

Sans permettre le fractionnement à l'infini qui détruit le rôle social de la loi, la Commission admet dans un esprit de transaction, pour les congés de 15 jours et plus, le fractionnement en deux parties de 8 à 11 jours selon les cas.

Un second amendement cherchant à interdire au salarié en congé de se livrer à un travail rétribué a été également accepté. L'employeur aura le droit dans ce cas de refuser le paiement des jours de congé, à condition de faire une poursuite judiciaire et de faire la preuve du travail rétribué.

Par contre, d'autres amendements ont été refusés par la Commission. L'un d'eux avait pour objet de laisser à l'employeur la fixation de la date de congé; un autre avait pour but de permettre la réglementation des congés par conventions collectives; un troisième enfin cherchait à permettre la récupération des heures de travail, en heures supplémentaires payées au tarif des heures normales. Ce dernier a été écarté sous prétexte que ce serait une atteinte à la loi de 8 heures.

Le 7 juin 1928, MM. Jean Taurines, Neyret et Jules Boyer invitent le gouvernement à déposer et à faire voter dans le plus bref délai un projet de loi instituant pour tous les travailleurs, sans retenue sur leur salaire, un congé annuel payé dont devront bénéficier également les ouvriers des industries à personnel instable (1).

Les auteurs de cette proposition de résolution font remarquer que « rien n'autorise plus l'ajournement d'une réforme arrivée à maturité, réclamée avec force par la classe ouvrière et pouvant être réalisée sans dommage pour l'économie nationale ».

La situation financière s'est améliorée depuis 1925, la balance commerciale est favorable, le développement du machinisme,

(1) Doc. parl., Chambre, S. O., 1928, annexe n° 133.

améliorant le rendement du travail, permet de compenser le fléchissement du rendement provoqué par la diminution des heures de travail résultant des vacances.

Le 23 juin 1928, MM. E. Payen et Louis Bruyat font une autre proposition de loi.

Ils proposent une loi très libérale, faisant intervenir au minimum le contrôle de l'Etat, laissant aux ouvriers et patrons le soin de s'entendre au mieux de leurs intérêts, sans que la marche des entreprises ait à en souffrir. La durée du congé est de 6 jours seulement après trois années consécutives de présence, sans absence de plus de 48 heures, condition presque impossible à réaliser, ce qui rend cette proposition peu favorable aux travailleurs.

Le 29 mars 1929 un nouveau rapport est fait au nom de la Commission du Travail par *M. Louis Gros*. Il se borne à reprendre tous les arguments déjà exposés sans apporter aucun fait nouveau (1).

Le 8 novembre 1929 un avis est présenté par *M. Dormann* au nom de la Commission de l'Agriculture (2).

Il demande que les travailleurs agricoles jouissent des congés payés et soient mis sur un pied d'égalité avec les travailleurs des villes. Il prévoit les répercussions de la réforme et en particulier l'augmentation des prix et souhaite l'entente entre patrons et ouvriers pour choisir le moment le plus favorable pour l'octroi du congé afin de ne pas nuire au fonctionnement de l'exploitation.

Le 27 novembre 1929, M. Barillet donne l'avis de la Commission du Commerce et de l'Industrie (3).

Il étudie les répercussions de la réforme dans le domaine commercial et industriel et reconnaît que la production ne pourra pas dans tous les cas la supporter sans accuser un fléchissement, malgré le développement du machinisme invoqué comme remède par les protagonistes de la réforme.

Il fait également remarquer qu'un rendement supplémentaire ne saurait être obtenu par une compression des pertes de

(1) Doc. parl., Chambre, 1929, annexe n° 1611.

(2) Doc. parl., Chambre, S. E., 1929, annexe n° 2394.

(3) Doc. parl., Chambre, S. E., 1929, annexe n° 2493.

temps, car dans les industries où le travail est payé aux pièces, il n'y a place pour aucune compression. De même dans les industries où les ouvriers travaillent par équipes de deux, un maître ouvrier et un aide, l'aide ne peut combler le vide créé par l'absence du maître.

La production fléchissant, les prix augmenteront fatalement.

Malgré ces critiques, la Commission s'est montrée favorable au projet dont elle reconnaît l'utilité sociale.

Le 21 décembre 1929, M. Louis Gros fait un rapport supplémentaire au nom de la Commission du Travail et procède à l'examen des amendements (1).

La Commission décide d'accorder un congé supplémentaire aux titulaires de la médaille d'honneur du travail accordée après 30 années consécutives passées au service de la même entreprise (2).

Un autre amendement est accepté, celui qui tend à accorder aux apprentis de moins de 16 ans un congé annuel de 15 jours pendant les deux années qui suivent la sortie de l'école quel que soit leur temps de présence dans l'établissement qui les occupe.

Il est naturel que le jeune apprenti qui parfois ne fixe pas immédiatement son choix sur une profession ou un établissement déterminé ne soit pas privé du congé au moment où il en a le plus besoin, et où il passe de l'état d'écoulier avec de longues vacances à celui d'apprenti dans lequel il est astreint à un effort physique supérieur.

Le 7 mai 1931, MM. Charlot, Nicolle et Robert Thoumyre font une proposition de loi très différente, dans son esprit et sa réalisation, du projet gouvernemental (3).

Estimant que la charge des congés payés dans une période de crise serait très lourde pour l'économie nationale, les auteurs de cette proposition veulent réaliser la réforme en limitant ses répercussions sur les charges de la production.

(1) Doc. parl., Chambre, S. E., 1929, annexe n° 2666.

(2) 4 jours supplémentaires après 30 ans.

6 jours — 35 ans.

8 jours — 40 ans.

15 jours — 50 ans.

(3) Doc. parl., Chambre, S. O., 1931, annexe n° 4732.

Comme dans la loi de 8 heures, le texte légal doit à leur avis se borner à fixer les grandes lignes de la législation, en laissant à des règlements d'administration publique le soin de fixer les détails d'application par profession et par région, en tenant compte des conventions collectives et des usages existants.

La durée minimum de congé est seulement de 6 jours après 1 an de présence sans absence irrégulière, et moins de 60 jours de congé de maladie. Les auteurs insistent sur la nécessité de la récupération pour assurer le maintien de la production. Ils prévoient la perte du salaire en cas de travail rémunéré effectué pendant la période du congé.

Les règlements d'administration publique détermineront par profession, par industrie, par commerce et par catégories professionnelles, pour l'ensemble du territoire ou pour une région, les conditions d'application de la loi.

Ils seront pris soit d'office, soit à la demande d'une ou plusieurs organisations patronales intéressées.

Ils détermineront notamment : la nature des absences qui devront être imputées sur la durée du congé annuel ; les conditions dans lesquelles sera fixée l'époque du congé ; le mode de calcul du salaire payé dans la période de congé ; la situation au point de vue du congé du salarié qui quitte l'entreprise en cours d'année ; les conditions dans lesquelles les journées de congé payé donneront lieu à récupération.

CHAPITRE III

Débats parlementaires.

C'est seulement le 2 juillet 1931 que le projet gouvernemental est discuté et finalement adopté à la Chambre après de longs débats (1).

Les partis les plus divers se montrent partisans du principe des congés payés, dont on ne peut contester la valeur sociale. Les divergences apparaissent au cours des débats, mais elles

(1) Débats parlementaires, séance du 2 juillet 1931, *J. off.* du 3 juillet 1931.

portent seulement sur les modalités de la loi, son opportunité, la manière de l'appliquer.

Les partisans du projet du gouvernement et ceux de la proposition de M. Thoumyre s'affrontent, et, dans un esprit de conciliation louable se mettent finalement d'accord, après de mutuelles concessions, pour voter une réforme à l'étude depuis 6 ans.

Principales phases du débat. — *M. Gros*, rapporteur de la loi rappelle tout d'abord que le projet a été approuvé par les Commissions du Travail, du Commerce et de l'Agriculture.

L'expérience prouve que la réforme ne peut être effectuée en France par des ententes amiables entre patrons et ouvriers. En effet, les conventions collectives sont rares (112 en 1929 en France contre 8.790 en Allemagne); l'usage volontaire est également fort peu répandu; il n'y a pas de moyen légal de faire respecter un accord établi par voie de convention collective. C'est enfin à la demande des industriels eux-mêmes, pour éviter la concurrence, qu'on est obligé d'entrer dans la voie de l'obligation légale pour la réalisation des réformes sociales.

M. Antoine Durafour, Président de la Commission du Travail, expose l'esprit de la réforme et prouve l'impossibilité de la récupération. On ne peut récupérer le temps de travail perdu qu'en augmentant la journée de travail, en contradiction avec la loi internationale sur la durée du travail que la France a ratifiée.

M. Robert Thoumyre étudie le projet sous l'angle économique et s'efforce de démontrer la supériorité de la convention collective sur la loi dans le domaine de la législation industrielle. Il accepte, après de vives discussions, de retirer sa proposition, dont les principaux points sont discutés sous forme d'amendements.

MM. Thoumyre et Payen demandent que le minimum de congé soit de 6 jours seulement; la durée d'une semaine est acceptée dans un esprit de transaction.

L'augmentation de la durée du congé pour les médaillés du travail et les titulaires de la médaille de la famille française est acceptée.

On adopte également le fractionnement du congé de deux semaines en deux fois, mais la récupération est refusée.

M. Thoumyre reprenant une des idées initiales de sa proposition de loi demande que des règlements d'administration publique, pris après avis des organisations ouvrières patronales et régionales intéressées, fixent les conditions d'application de la loi.

Il est soutenu dans cette voie par *M. Jean Lerolle*, qui désire cependant remplacer les règlements d'administration publique par des décrets pris sur la proposition du Ministre du Travail. Il signale que cette procédure a été votée à l'unanimité par la Chambre après avis favorable de la Commission et adoptée sans modification par le Sénat à propos des allocations familiales.

Cet amendement est critiqué par *M. Durafour*, appuyé de plusieurs députés qui prétendent qu'il détruirait la loi et que les décrets ne seraient pas pris en temps utile. L'amendement n'est pas adopté au scrutin.

Divers amendements d'importance secondaire sont enfin adoptés. Sur un amendement de *M. Thoumyre*, la responsabilité d'établir les congés est laissée à l'employeur afin d'assurer le maintien de la discipline dans l'entreprise.

On adopte l'application de la loi à l'Algérie, ainsi que la compétence des prud'hommes ou du juge de paix qui en tient lieu en cas de contestation.

Le vote de la loi est finalement acquis le 2 juillet 1931 mais ce projet de loi adopté par la Chambre des Députés n'a jamais été inscrit à l'ordre du jour de la Commission du Sénat. Par conséquent, la volonté de la Chambre, les efforts des divers rapporteurs du projet qui l'ont étudié et défendu pendant six années ont été vains, puisqu'aucune réalisation pratique n'a été obtenue.

Il est intéressant de rechercher les causes d'un échec surprenant et que rien ne justifiait à notre avis.

CHAPITRE IV

Recherche des causes de l'échec du projet de 1931.

Il semble qu'il faille associer des faits très différents pour expliquer les causes de cet échec :

1° les critiques faites au projet du gouvernement au cours des débats parlementaires;

2° l'attitude des travailleurs qui se seraient désintéressés de la question;

3° les oppositions patronales;

4° les arguments donnés par le Sénat pour justifier son attitude blâmée par les partisans des réformes sociales.

Nous allons les étudier successivement.

Critiques faites au cours des débats parlementaires de la Chambre des Députés au projet du Gouvernement. — Les principales critiques contre le projet lui-même sont faites au cours des débats par M. Robert Thoumyre. Il lui reproche d'être trop rigide, de faire abstraction des circonstances spéciales aux diverses professions. « Vouloir imposer des règles uniformes pour toutes les branches de la production et surtout le territoire quant à la durée et aux principales modalités des congés payés, c'est faire abstraction d'une quantité de circonstances spéciales à diverses professions et qui méritent cependant d'être prises en considération ».

Le projet détruit d'autre part les accords déjà conclus sur la question des congés payés, mais ce n'est pas un argument très probant en raison du petit nombre de conventions collectives existant en France à cette époque.

La durée du congé est également critiquée. Plus longue que dans les autres pays (1), elle créerait une concurrence défavo-

(1) La Pologne donne 8 jours après 1 an de présence, 15 jours après 3 ans.

L'Autriche donne 6 jours après 1 an de présence, 2 semaines après 5 ans.

Le Luxembourg donne 4 jours après 1 an de présence, 5 jours après 5 ans.

La Tchécoslovaquie donne 6 jours après 1 an de présence, 7 jours après 10 ans, 8 jours après 15 ans.

nable à la France, encore aggravée du fait que le minimum de présence exigé pour obtenir le congé est plus court.

M. Thoumyre, à la tribune de la Chambre, a manifesté son étonnement de voir que le texte proposé par M. Gros établissait un régime de congé infiniment plus libéral que ceux qui sont en application à l'étranger où généralement la durée ne dépasse pas 6 jours. Certains palliatifs adoptés à l'étranger pour rendre l'application des congés payés moins onéreuse ne trouvent pas place dans le projet français. Il ne prévoit en particulier ni la récupération des heures de travail perdues, ni le rachat, c'est-à-dire la compensation du congé par le versement d'une somme égale à celle qui aurait été payée à l'ouvrier pendant la durée de son congé, ces deux dispositions existant dans un certain nombre de législations étrangères.

L'augmentation de la durée du congé est souvent prévue à l'étranger pour les ouvriers de moins de 18 ans; par contre, seule la législation russe prévoit comme le projet français une augmentation de durée pour les travailleurs des industries dangereuses et insalubres.

Aucune des critiques que nous venons d'exposer n'ayant empêché l'adoption du projet par la Chambre, il ne semble pas qu'elles aient eu assez de poids pour motiver l'attitude du Sénat.

Les travailleurs se sont-ils désintéressés de la question des congés payés? — Les adversaires de la réforme l'ont prétendu. L'action ouvrière est assez vigoureuse à notre époque, disent-ils, pour triompher des résistances, et les congés payés auraient été accordés en 1931 si la classe ouvrière les avait voulus.

L'histoire des revendications ouvrières au sujet des congés payés nous permet de dire qu'il n'est pas exact que les ouvriers se soient complètement désintéressés de la question. Il aurait été d'ailleurs anormal qu'ils ne souhaitent pas la réalisation d'une réforme leur apportant une réelle amélioration de vie sans aucun sacrifice de leur part; cependant, il est vrai que les délégués ouvriers, qui seuls savaient que les congés payés existaient à l'étranger, l'ont beaucoup plus désirée que la masse des travailleurs.

Il faut reconnaître que les organisations ouvrières n'ont pas donné la première place dans leurs travaux à la question des vacances : leur activité était absorbée en partie par des réformes plus urgentes. Après avoir obtenu la loi de 8 heures, les assurances sociales, les allocations familiales, elles ont fait de la semaine de 40 heures l'objet principal de leurs revendications.

Elles ont néanmoins fait ressortir à plusieurs reprises la nécessité d'un repos prolongé dans les conditions actuelles du travail.

En 1907, le Congrès national de la Fédération des travailleurs du sous-sol à Douai réclame les congés payés.

En 1924, au Congrès international de Prague, les verriers adoptent le principe de l'institution des vacances par l'intermédiaire législative.

En 1925, le syndicat des textiles au Congrès de Lille inscrit les vacances au nombre de ses revendications.

En mai 1926, le Congrès de la Fédération internationale des jeunesses socialistes étudie la question et émet le vœu suivant :

« Considérant que les méthodes de production exigent des ouvriers une tension continuelle préjudiciable à leur santé, que les fonctionnaires et employés de certaines corporations bénéficient déjà d'un congé annuel payé, qu'il est anormal que la masse des travailleurs en soit privée, que l'octroi des congés payés aux ouvriers tend de plus en plus à se généraliser, le Congrès émet le vœu que le Parlement vote sans délai le projet de loi Durafour instituant le congé annuel des ouvriers ».

En juillet 1926, la Confédération Française des Travailleurs Chrétiens, la Fédération Internationale des Ouvriers Chrétiens, *en octobre* les cheminots, émettent des vœux semblables.

En 1927, la Confédération Générale du Travail met la question des congés payés à l'ordre du jour de son congrès. Elle n'admet pas les modalités qui restreignent le bénéfice des vacances à ceux qui ont un minimum de présence dans l'entreprise « principe qui vaut patronalement, dit-elle, mais qui est injuste au point de vue social : ce n'est pas l'attachement à une même firme qui fait que l'ouvrier a apporté un effort plus considérable ».

La Confédération Générale du Travail demande également la

création de caisses de vacances sans lesquelles les ouvriers des industries à personnel instable ne pourraient pas avoir de congés payés.

En 1928, la question des congés est inscrite dans le programme économique minimum de la Confédération Générale du Travail et accepté par un grand nombre de députés élus.

La Confédération Française des Travailleurs Chrétiens, de son côté, a mis les congés payés à l'ordre du jour de chacun de ses congrès depuis 1926.

La jeunesse ouvrière chrétienne a fait une campagne active pour obtenir des vacances payées aux jeunes ouvriers.

La jeunesse ouvrière chrétienne féminine signale combien peu de jeunes ouvrières jouissent de vacances et donne ce fait comme une des causes du développement de la tuberculose.

Se plaçant sur le terrain de la défense de la santé du travailleur, toutes les organisations ouvrières voient dans les vacances une limitation de la durée de travail et non une répartition différente de la durée, et s'opposent à la récupération.

Les congés payés sont revendiqués au cours des grèves et de plus en plus fréquemment (1).

Le 6 octobre 1930 une grève a eu lieu dans le charbonnage français dans le but unique d'obtenir des vacances ; elle manifeste l'importance qu'attachent les ouvriers mineurs à l'obtention des congés annuels payés (2).

(1) 2 grèves en 1926 ; 4 grèves en 1927 ; 27 grèves en 1928.

(2) La Fédération des travailleurs du sous-sol au cours d'un congrès tenu à Marseille en octobre 1929 réclame des congés payés. Dès les premiers échanges de vues qui eurent lieu en mars 1930 pour régler les détails d'application de l'accord, les représentants des compagnies minières mirent à l'octroi des congés payés deux conditions que les mineurs jugèrent inacceptables : les ouvriers de la surface seraient exclus du système des congés, et les congés seraient compensés par des heures supplémentaires.

Après l'échec des négociations, la Fédération des travailleurs du sous-sol décida d'organiser dans tous les bassins houilliers une grève de protestation de 24 heures, décision approuvée au cours d'un congrès extraordinaire des mineurs du Nord et du Pas-de-Calais réuni à Lens le 15 septembre 1930.

La Fédération unitaire des travailleurs du sous-sol invita également ses membres à faire grève.

La grève se déroula le 6 octobre sans incident avec la participation

Y a-t-il eu des oppositions patronales? — L'opposition patronale au projet de loi sur les congés payés s'est manifestée par des voies diverses et tout d'abord par l'intermédiaire des Chambres de commerce; elle s'est exprimée aussi par l'organe de quelques revues économiques et surtout dans la déposition faite au nom de la Confédération Générale de la Production Française par M. de Lavergne devant la Commission du Travail de la Chambre des Députés.

L'intervention des Chambres de commerce est signalée dans le rapport supplémentaire de M. Ponard, du 7 mars 1927.

« Avant même que le projet de loi ne fut déposé, parvenaient soit au Ministère du Travail, soit au Président de notre commission, soit à son Rapporteur, les protestations des Chambres de commerce de Niort, Grenoble, Boulogne-sur-Mer.

» Depuis, ces manifestations se sont multipliées : Chambres de commerce de Dunkerque, Saint-Etienne, Douai, Marseille, Bougie, Alger ».

Leurs objections ont toutes le même thème : diminuer les heures de travail, c'est diminuer le rendement, donc la production, accroître le coût de la vie, ce dont les masses ouvrières souffriraient. Le pays pour surmonter la crise n'a point trop de toutes ses forces productrices.

Le journal *Le Bâtiment* dans un article du 12 juillet 1934 formule les objections suivantes :

« Il est conforme au désir de tous que les hommes soient heureux et jouissent du plus grand bien-être possible. Mais il ne suffit pas de le désirer et de le proclamer à la tribune. Le bien-être et la richesse ne se décrètent pas. Ils sont le résultat du travail et de l'activité économique...

« Il est nécessaire de diminuer le coût de la production et de laisser les diverses valeurs économiques se rajuster naturellement entre elles; autrement dit, plus que jamais en temps de crise, il faut lever les obstacles qui s'opposent au processus naturel d'enrichissement.

« Les congés payés représentant une charge pour la produc-

de presque tous les travailleurs des mines (Informations sociales, 3 novembre 1930).

tion... or, nous sommes à un moment où la plus légère surcharge doit être évitée, où il faut chercher tous les allègements possibles... Le nouvel impôt que seraient les congés payés sera-t-il utile aux ouvriers s'ils doivent le payer par le chômage et les privations que leur apporte fatalement toute crise économique ».

Ce passage caractérise parfaitement l'attitude des économistes.

C'est dans la *déposition de M. de Lavergne*, cependant, que l'opposition patronale se manifeste avec le plus de vigueur, puisque non seulement les modalités du projet de loi et son opportunité sont discutées âprement, mais que l'utilité de la réforme même est contestée.

Le congé, dit le rapport patronal, n'est ni nécessaire ni demandé par la classe ouvrière; les travailleurs depuis la loi de 8 heures et la généralisation de la semaine anglaise jouissant d'une liberté suffisante.

De plus les répercussions sur l'organisation du travail et les perturbations qu'il entraînerait dans la production constitueront pour les entreprises une charge considérable qui a été mise en valeur dans la conclusion du rapport.

« Le projet de loi ne se bornerait pas à augmenter le coût de la vie, il diminuerait aussi dans une mesure considérable la production nationale. Si l'on admet que les salaires des ouvriers entrent en moyenne pour 25 0/0 dans le prix total des marchandises, la perte de production qui serait la conséquence des congés annuels peut être évaluée de 5 milliards 1/2 à 6 milliards. Alors que le mot d'ordre doit être de tendre par tous les moyens à produire davantage et à meilleur prix, est-il opportun de contribuer à aggraver la cherté de la vie et à réduire la richesse nationale par des mesures, certes généreuses, mais d'une onéreuse application ».

La déposition de M. de Lavergne se termine ainsi : « Ces considérations semblent devoir retenir l'attention et faire écarter un projet qui ne paraît pas répondre à un véritable besoin des travailleurs et ne cadre pas dans tous les cas avec les nécessités de l'heure ».

De ce rapport on peut encore extraire un autre argument

opposé par les organisations patronales à ce projet de loi.

Il n'est pas souhaitable d'appliquer la réforme en France tant qu'elle ne sera pas internationale, pour ne pas créer une concurrence économique défavorable; or, la Conférence Internationale du Travail a refusé jusqu'en 1931 d'inscrire la question à son ordre du jour.

Arguments du Sénat. — L'esprit conservateur du Sénat fut rendu responsable de l'échec de la réforme et violemment critiqué.

La Commission du Commerce de la Haute Assemblée, bien que nettement favorable au principe des congés payés, a donné des arguments pour justifier son attitude.

La politique de déflation poursuivie à cette époque par les divers gouvernements était incompatible avec une augmentation de charges. Il était impossible par conséquent d'ajouter aux charges supportées par la production française en application de la loi sur les assurances sociales et les allocations familiales, celle des congés payés.

Telles étaient les positions des partis en présence en 1931.

Il était naturel que la classe ouvrière réclame une réforme légitime et lui apportant une amélioration de vie très sensible, dont les effets se font sentir au double point de vue moral et physique. Il était normal aussi que le patronat et les économistes ne négligent pas d'envisager les répercussions de la réforme qui, par suite de la crise économique et de la politique de déflation, auraient été nuisibles à la production française à cette époque.

Mais en présence de ces divers arguments, on peut objecter que toute réforme sociale comporte des sacrifices et que les pays ayant une législation sociale très complète ne sont pas économiquement les plus pauvres.

Il nous paraît très regrettable que la politique française qui avait accompli courageusement diverses réformes, comme la loi de 8 heures et les allocations familiales, n'ait pas continué dans cette voie à propos des congés payés.

Une réforme légitime et socialement utile doit s'accomplir. N'est-il pas préférable de la réaliser volontairement, même au prix de sacrifices, au lieu de l'accorder sous l'influence d'évène-

ments imprévus, d'un mouvement irrésistible qui font perdre à ses auteurs tout le bénéfice moral de leur geste.



L'hostilité du patronat à l'égard des congés payés s'est manifestée à nouveau en 1935, au cours de la session du Conseil supérieur du Travail (1).

La question des congés payés avait été mise à l'ordre du jour et les membres ouvriers et patronaux sont restés en désaccord.

L'ajournement de la question fut même proposé par M. Lacote, rapporteur pour les membres patrons. Il fut repoussé par 31 voix (28 ouvriers et 3 autres membres) contre 27 voix (26 patrons et un autre membre), 29 voix dont celles de 27 ouvriers se sont alors prononcées pour le vœu suivant, les membres patrons s'étant abstenus :

1° Que les employés et ouvriers de l'un et l'autre sexe des catégories suivantes aient droit à un congé annuel payé par l'employeur.

- a) les apprentis et les ouvriers de moins de 18 ans;
- b) les femmes;
- c) l'ensemble des ouvriers et employés de l'industrie, du commerce, des professions libérales et de l'agriculture;
- d) les voyageurs, représentants et placiers du commerce et de l'industrie (amendement Ridot).

2° La durée du congé annuel payé et les conditions de présence dans l'établissement auquel le droit à ce congé est subordonné sont fixées comme suit pour chacune des catégories ci-après :

- a) apprentis avec contrat écrit, 18 jours ouvrables;
- b) employés ouvriers des industries, commerce et professions libérales : 6 jours ouvrables après une année de présence dans l'établissement, 12 jours après deux années. Pour les femmes cette durée serait portée à 18 jours après 5 ans de présence;

c) ouvriers des mines et carrières et des industries insalubres, 8 jours ouvrables après une année de présence, 12 jours après deux années;

d) ouvriers et ouvrières agricoles : 6 jours après une année de présence dans l'exploitation;

e) domestiques et concierges, 6 jours après une année de présence.

Les règles ci-dessus énumérées ne sauraient entraîner une réduction

(1) *Bulletin quotidien*, n°s 267-268, 23 et 25 novembre 1935.

des conditions en usage dans les établissements ou de celles qui ont été acquises par conventions collectives ou accords.

3° Les salariés des industries saisonnières auront droit à une période de 6 jours de congé payé chaque fois qu'ils feront preuve d'avoir travaillé dans un ou plusieurs établissements régulièrement pendant l'année. Un règlement d'administration publique déterminera les industries ou groupes de salariés classés dans la catégorie saisonnière.

4° Pour les travailleurs saisonniers une caisse de compensation devra être instituée entre les employeurs intéressés. Les salariés auront droit au congé payé pendant la période de morte-saison, laquelle sera précisée par un règlement d'administration publique après consultation des organisations professionnelles intéressées.

Le conseil a adopté à l'unanimité la seconde partie du vœu dont voici le texte :

5° Sauf accord collectif, la période des vacances sera fixée par l'employeur au moins 15 jours avant l'ouverture de cette période. Ce délai ne pourra être inférieur à un mois si la durée du délai congé est supérieure à 15 jours. L'ordre des départs est affiché dans les ateliers ou bureaux et communiqué à chaque salarié. Sauf cas spéciaux, concernant certains techniciens, il sera tenu compte de la durée de présence dans l'établissement pour fixer l'ordre du classement.

6° Le congé d'une durée de 6 jours ne peut être fractionné ; après accord préalable, tout congé de plus de 6 jours pourra être divisé en deux fractions ;

7° Il est interdit au salarié, sous peine de perdre le bénéfice de l'indemnité qui lui est due, d'employer la période de congé payé à des travaux rétribués ;

8° Ne sauraient être déduits du congé annuel les jours de maladie, les jours de chômage volontaire, les périodes militaires, les couchés, les jours chômés pour cause de différend collectif ;

9° Les congés payés ne peuvent être remplacés par une indemnité compensatrice ;

10° Le droit au congé se perd lorsque le salarié prend l'initiative de rompre le contrat de travail ;

11° Lorsque la rupture du contrat de travail vient de la part de l'employeur, le paiement du congé est dû au salarié, si l'ordre des départs a été porté à la connaissance du personnel ;

12° L'employeur peut accorder un supplément de durée sans que le salarié puisse s'en autoriser pour l'exiger régulièrement par la suite ;

13° Les indemnités dues au titre de congés payés sont fixées en tenant compte du salaire journalier, si ce mode de paiement est en usage dans l'établissement. Si le paiement est fait sur la base men-

suelle, l'indemnité journalière est fixée sur la moyenne annuelle d'une semaine de 48 heures, compte tenu des avantages accessoires dont le salarié continuera à bénéficier durant son congé ;

14° Les conditions présentes sont applicables aux départements du Haut-Rhin, de la Moselle et de l'Algérie.

DEUXIÈME PARTIE

LES CONGÉS PAYÉS DANS LE MONDE AVANT 1936

L'échec du projet de loi sur les congés payés a empêché leur généralisation en France. Nous avons vu que ni les conventions collectives peu répandues, ni même l'octroi volontaire des congés, très rare, ne pouvaient suppléer en France à la carence législative.

La situation était très différente dans le monde à cette époque.

Il est très difficile d'avoir une idée approximative du nombre des travailleurs qui reçoivent chaque année un repos continu payé de plusieurs jours. En effet à côté des pays qui possèdent une législation concernant les congés, il en est de nombreux également où la réglementation des congés payés annuels revêt une autre forme.

Dès 1919, alors que la réglementation des conditions de travail par conventions collectives prenait une grande extension dans la plupart des pays, ces conventions contenaient des dispositions sur les congés payés.

Ailleurs, le droit au congé est inscrit le plus souvent dans les sentences arbitrales. Dans un dernier groupe d'Etats enfin, les conventions collectives ont fait place récemment à des règlements collectifs.

Parfois enfin, les congés sont accordés en vertu de contrats individuels ou de coutumes.

En 1926, d'après une étude du Bureau International du Tra-

vail, 19 millions d'ouvriers européens (40 0/0 de l'effectif ouvrier total) bénéficiaient d'un congé annuel (1).

CHAPITRE I

Conventions collectives (2).

Dans les pays où il n'existe pas de législation générale, la réglementation par convention collective revêt une importance particulière, mais dans les pays où les congés payés sont légalement réglementés les conventions collectives jouent un rôle pour confirmer les dispositions législatives ou établir un régime plus libéral.

Une étude générale des conventions collectives est intéressante à un double point de vue. Elle permet de faire la comparaison entre le régime des congés payés qu'elles établissent et celui que crée la législation.

Nous retrouverons aussi dans les lois récentes et en particulier dans la loi française du 20 juin 1936, un grand nombre d'idées qu'elles exposent et défendent.

Champ d'application de la réglementation par conventions collectives. — Une réglementation des congés payés par conventions collectives existe au Danemark, en Grande-Bretagne, en Hongrie, en Italie, en Norvège, aux Pays-Bas, en Roumanie, en Suède, dans l'Union sud-africaine et en Yougoslavie.

Au Danemark, des conventions collectives énoncent le droit du salarié à un congé annuel payé dans les industries de l'alimentation, des arts graphiques, du cuir, des métaux, du textile, de la chaux, de la verrerie, du bois et du savon.

En 1923, 90 0/0 des ouvriers, des employés de magasins jouissaient de congés payés à Copenhague; 80 à 90 0/0 dans les villes de province; 70 à 80 0/0 dans les districts ruraux.

En Grande-Bretagne, en 1934, 1 million et demi d'ouvriers

(1) Conférence Internationale du Travail, 19^e session, Genève, 1935, Rapport V, Congés payés.

(2) Cf. *Revue internationale du travail* : Les congés payés des travailleurs et les conventions collectives, décembre 1926.

recevaient un congé annuel payé en vertu de conventions collectives nationales ou de district.

Les conventions collectives nationales intéressent surtout les travailleurs de l'industrie chimique, des fabriques d'explosifs, de couleurs et vernis, de l'industrie de la chaussure, du plomb, des papiers peints, de la minoterie, de l'imprimerie, du gaz et des transports.

Les conventions de district ont été conclues en faveur de certaines catégories de travailleurs des mines et carrières, de la petite industrie métallurgique.

Ce n'est qu'exceptionnellement que les salariés reçoivent un congé annuel payé dans les industries les plus importantes (construction navale, grosse métallurgie, textile).

En Hongrie, les congés sont prescrits dans les conventions collectives des industries du livre, du textile, des exploitations minières et de certains commerces.

En Italie, où la Charte du Travail énonce le principe du droit au congé, l'application en a été assurée dans de nombreuses conventions collectives intéressant au 31 décembre 1933, environ 4 millions de travailleurs de l'industrie, du commerce et des transports.

En Norvège, en 1932, 1534 conventions collectives applicables à 150.753 ouvriers contenaient des dispositions garantissant un congé annuel payé.

Aux Pays-Bas, 85 0/0 des conventions collectives garantissaient un congé annuel payé, notamment dans les industries du bois, de la métallurgie, de l'habillement, de l'alimentation.

En Suède, 78 0/0 des travailleurs de l'industrie ont un congé annuel payé, à l'exception de ceux de l'industrie maritime et des travailleurs agricoles qui sont exclus de leur bénéfice.

Dans l'Union sud-africaine, des conventions collectives visant un grand nombre d'entreprises des grands centres accordent un congé annuel à leur personnel, notamment dans les industries suivantes : bâtiment, constructions mécaniques, automobiles, brasseries, transports, imprimerie.

En Yougoslavie, quelques conventions collectives seulement instituent un congé annuel payé pour les employés de magasin

et de bureaux, dans les villes de Zagreb et de Split, et pour les ouvriers typographes.

Aux Etats-Unis, d'après les fiches résumant les clauses des conventions collectives qui ont été réunies dans les dossiers du bureau des statistiques du département du travail, nous constatons qu'un petit nombre de conventions prévoit l'octroi des congés payés.

L'industrie des chemins de fer est la plus importante des industries pour lesquelles il existe des conventions collectives prévoyant l'octroi de congés payés; toutefois, ces congés ne sont prévus que pour un petit nombre de catégories de travailleurs.

Conditions du droit au congé. — A quelques rares exceptions près, les conventions collectives exigent que l'ouvrier ait accompli une période de services ininterrompue pour avoir droit à un congé annuel payé.

L'ancienneté requise est très variable.

La durée minimum de services donnant droit au congé est souvent sensiblement plus courte dans de nombreuses conventions que celle prévue par la législation. Elle est de 6 mois, exceptionnellement de 3 mois. Il suffit même parfois que le salarié soit dans l'entreprise à une date fixe, 1^{er} janvier ou 1^{er} mai de l'année courante par exemple.

Les services ininterrompus doivent être accomplis chez le même patron ou dans la même industrie, au service d'employeurs signataires de la convention.

C'est ainsi qu'au Danemark, dans l'industrie métallurgique et dans l'industrie textile, le droit à la rémunération pendant le congé est basé sur le nombre d'heures de travail effectuées par les ouvriers dans l'industrie au cours de l'année précédente, que l'intéressé ait changé ou non d'employeur.

Le droit à la rémunération complète est acquis si 2.400 heures au moins de travail ordinaire ont été effectuées au cours de l'année précédente (calculée du 1^{er} mai au 30 avril) chez un employeur appartenant à l'association des employeurs de l'industrie danoise sidérurgique et métallurgique.

La convention collective des ouvriers du bâtiment de Vienne a prévu une caisse de compensation pour permettre aux

ouvriers nomades de bénéficier des congés payés, innovation dont nous constaterons ultérieurement l'apparition dans la législation (1).

Parfois, les années d'apprentissage ne sont pas prises en considération pour le calcul de l'ancienneté ou ne sont comptées que pour une fraction de leur durée (2).

Cette solution ne nous paraît pas équitable; s'il est exact que les apprentis ne produisent pas comme les adultes, il est nécessaire cependant de leur accorder un congé, particulièrement utile à la période de croissance.

Durée du congé. — Le congé est d'autant plus long que l'ancienneté est plus grande, cette solution est logique si l'on adopte comme base des congés payés l'idée en vertu de laquelle le congé est une sorte de récompense, de prime d'assiduité et qui paraît prédominer dans les conventions collectives. La durée maxima de congé varie selon les pays, elle est souvent plus courte que celle imposée par la loi (3).

Le taux d'augmentation varie souvent d'une journée par année de services, mais un maximum fixé ne peut être dépassé.

La plupart des conventions collectives prévoient un congé de

(1) Le droit au congé est acquis à l'ouvrier lorsqu'il peut prouver avoir travaillé pendant au moins 52 fois 35 heures avec ou sans interruption, au cours d'une période de 16 mois consécutifs.

Les employeurs font chaque semaine un versement à la caisse pour chacun de leurs salariés selon un taux fixé chaque mois par la Commission paritaire des salaires de l'industrie viennoise du bâtiment. L'ouvrier possède une carte de congé; après avoir travaillé 35 heures au cours d'une semaine, il se fait remettre par l'employeur une estampille qu'il colle sur sa carte de congé. Après avoir ainsi obtenu 52 estampilles l'ouvrier présente sa carte à un vérificateur qui, après s'être assuré que le délai de 16 mois n'a pas été dépassé, lui paie la somme qui lui est due.

(2) Dans la métallurgie de Mannheim, par exemple, la période d'apprentissage n'entre pas en ligne de compte jusqu'au moment où l'ouvrier a atteint l'âge de 18 ans.

Dans la métallurgie silésienne et l'industrie chimique allemande, l'âge minimum pour obtenir un congé est fixé à 20 ans.

(3) Moins d'une semaine.	Une semaine.	Plus d'une semaine.
Allemagne	Pays-Bas	Pologne
Suède	Grande-Bretagne	Finlande
Suisse	Danemark	Norvège
Luxembourg	Tchécoslovaquie	U. R. S. S.
Roumanie	Italie	

même durée pour toutes les catégories d'ouvriers, d'autres établissent des distinctions d'après la formation professionnelle, la nature du travail, l'âge de l'ouvrier (1).

Les conventions collectives ont-elles prévu les *répercussions des maladies*, du *service militaire*, des *grèves* sur la durée du congé?

Certaines conventions n'admettent pas que les interruptions de travail pour cause de *maladie* aient pour effet de réduire la durée des vacances, d'autres autorisent une réduction lorsqu'une absence pour maladie dépasse une certaine durée (2).

Pour que le *service militaire* ne prive pas du congé il faut, d'après plusieurs conventions collectives, que l'intéressé soit occupé dans l'établissement au moment de son appel sous les drapeaux et qu'il ait repris son emploi après sa libération (3).

Les *absences injustifiées* peuvent provoquer une réduction de la durée du congé (4).

Deux conventions collectives seulement ont prévu l'*influence de la grève* sur la durée du congé payé, question qui donne lieu à de graves difficultés (5).

(1) *Exemples* : En Roumanie, deux conventions prévoient un congé plus long pour les ouvriers qualifiés.

Dans les usines de lignite en Allemagne centrale, les ouvriers du fond reçoivent après 10 ans de service un congé plus long que les ouvriers de la surface.

En Allemagne et au Luxembourg, les ouvriers des services communaux âgés de plus de 45 ans reçoivent 3 jours de vacances supplémentaires.

Les conventions collectives autrichiennes favorisent souvent les jeunes ouvriers. Les ouvriers de moins de 16 ans ont droit à un congé d'une durée minimum de 2 semaines.

(2) 26 semaines dans la métallurgie de la Thuringe, 3 mois dans l'industrie du papier et l'industrie textile suédoises.

(3) *Exemples* : Conventions collectives autrichiennes, tchécoslovaques et allemandes.

(4) Dans les mines des Pays-Bas, l'ouvrier qui s'est absenté plus de 2 journées sans excuse au cours de l'année perd une journée de congé par journée d'absence en excédent des 2 jours.

(5) *Exemple* : La convention rhéno-westphalienne du fer et de l'acier réduit les vacances en cas de grève déclanchée sans l'agrément des directeurs de district des syndicats contractants.

La convention allemande de la céramique fine précise que les grèves n'ont pas d'influence sur la durée du congé.

Continuité du congé. — Le congé doit être continu : cette solution est la plus logique, la continuité du repos permettant mieux que son fractionnement la récupération des forces et permettant au congé de produire son plein effet.

La convention de la métallurgie de la Haute-Silésie allemande est une exception et permet le fractionnement après accord entre la direction de l'établissement et le conseil d'entreprise.

Aux Pays-Bas, plusieurs conventions précisent qu'une partie seulement du congé devra être continu.

Détermination de la date du congé. — La détermination de la date du congé est une question délicate : il s'agit de concilier les intérêts des travailleurs avec les nécessités de la production.

La majorité des conventions s'efforce de faire coïncider les vacances avec les mois d'été. Cependant elles ne sacrifient pas la production (1).

Certaines conventions indiquent le moment de la semaine ou la date exacte au cours de laquelle les vacances doivent être prises (2).

De nombreuses conventions précisent que l'employeur doit faire connaître la date du congé à son personnel assez longtemps à l'avance. Le tour de vacances est établi par la direction qui doit tenir compte des vœux des ouvriers intéressés ou se mettre d'accord avec le conseil d'entreprise.

Les conventions sont favorables au bon fonctionnement de l'entreprise. Elles spécifient parfois que les ouvriers présents doivent effectuer partiellement le travail du personnel en congé et que le travail ne sera pas rémunéré au taux des heures supplémentaires (3).

(1) Dans la verrerie allemande, les ouvriers ne peuvent prendre leur congé que pendant la période où les fours sont éteints, ou pendant les périodes d'activité réduite.

La convention des brasseurs suisses stipule qu'il ne sera accordé aucun congé pendant les mois de juin, juillet et août.

(2) *Exemple* : Dans l'industrie allemande de la chaussure, le congé de 7 jours ouvrables commence le vendredi soir et se termine le lundi.

(3) La convention autrichienne de la verrerie autorise même, en cas d'urgence, le rappel de l'ouvrier en congé, à condition qu'il lui soit permis

Le congé peut être accordé simultanément ou par roulement au choix de l'employeur ou d'après la convention (1).

Certaines conventions ont prévu la situation des travailleurs qui n'ont pas droit au congé. Les unes accordent un congé non rétribué avec indemnité proportionnelle à la durée des services antérieurs; les autres conseillent d'utiliser ce personnel aux travaux d'entreprise.

Rétribution du travailleur en congé. — La question de la rétribution accordée au travailleur pendant la durée du congé pose une série de problèmes.

Faut-il inclure les dimanches et jours fériés dans la durée du congé? — Dans la plupart des conventions, ils ne sont pas comptés dans la durée du congé et ne font pas l'objet par conséquent d'une rémunération.

Les indemnités et allocations accordées en période de travail sont-elles jointes à la rémunération? — De nombreuses conventions se bornent à stipuler que le patron devra payer à l'ouvrier son salaire ou « son plein salaire » qui englobe toutes les indemnités que l'ouvrier aurait reçues pour un salaire normal ou seulement les allocations régulières.

Les primes de rendement sont tantôt disjointes du salaire, tantôt assimilées au salaire établi sur la base du gain réalisé pendant une période déterminée.

Pour les ouvriers rétribués aux pièces ou à la tâche, on détermine le gain moyen de l'ouvrier pendant une certaine période (2).

De rares conventions accordent une indemnité spéciale pendant le congé (3).

d'utiliser le plus rapidement possible les journées auxquelles il avait encore droit.

(1) *Exemple* : Dans l'industrie chimique tchécoslovaque, le personnel de tous les services à fonctionnement non continu d'un même établissement doit prendre ses vacances au même moment.

(2) 4 semaines dans l'industrie allemande du verre;
6 semaines précédant le congé dans l'industrie des chapeaux pour dame en Autriche;

un an dans l'industrie suisse du tabac.

(3) *Exemple* : La convention collective des boulangeries coopératives

Le *chômage* a-t-il une influence sur le taux de la rémunération?

Les conventions refusent parfois la rétribution complète des vacances aux ouvriers ayant chômé partiellement au cours de la période servant de base pour le calcul de l'ancienneté.

Date du paiement de l'indemnité. — Les conventions ne fixent pas en général la date du paiement de l'indemnité qui est cependant importante à déterminer, car, en l'absence de précisions sur ce point, des conflits peuvent naître.

Le versement à l'avance de la rémunération n'est exigé que pour une partie du salaire et par un petit nombre de conventions.

Travailleurs à domicile. — Ils jouissent d'un régime spécial, mais ne sont pas exclus de toutes les conventions.

Certaines d'entre elles prévoient qu'ils recevront une indemnité égale à la somme qu'ils auraient gagnée pendant un laps de temps fixé par la convention (1).

La rémunération est versée entièrement par l'employeur. Dans de rares conventions cependant les ouvriers participent à la constitution d'un fonds destiné à la rétribution de vacances (2).

Interdiction d'entreprendre un travail rétribué pendant la durée du congé. — Le renoncement au congé annuel moyennant une indemnité ainsi que le travail rétribué pendant le congé sont interdits.

Il paraît injuste en effet de donner à l'ouvrier le pouvoir de faire une véritable concurrence à son patron pendant la durée

viennoises prévoit l'octroi d'une allocation d'un montant égal au salaire normal d'une semaine.

(1) *Exemple* : Les coopératives autrichiennes de gravure sur bois accordent aux ouvriers à domicile dont le livret de travail prouve 10 mois d'activité au service de l'établissement qui les emploie, une allocation de vacances correspondant au salaire normal d'une semaine.

C'est une mesure heureuse en faveur des travailleurs à domicile et il est souhaitable qu'elle se généralise.

(2) *Exemple* : Dans l'industrie de la chaussure en Grande-Bretagne, les employés et ouvriers adultes versent 1 schilling 2 pence par semaine, les femmes et les enfants une somme moindre.

de son congé soit en travaillant pour son compte, soit en s'embauchant dans un établissement rival.

La sanction prévue est variable, plus ou moins sévère. Elle comporte en général la suppression de la totalité du salaire correspondant à la période de congé.

La somme ainsi retenue n'appartient pas à l'employeur qui la verse intégralement à un fonds en faveur du personnel ou à la caisse maladie de l'établissement.

Certaines conventions punissent ces infractions du congédiement immédiat sans indemnité ni avertissement (Industrie du bois dans la Suisse allemande). D'autres prévoient seulement une restriction éventuelle du droit aux vacances dans l'année qui suit l'infraction (Industrie textile de Chemnitz).

D'autres enfin n'autorisent la retenue du salaire que pour une période correspondant à celle au cours de laquelle le travail rémunéré a été effectué (Industrie chimique allemande).

Perte du droit au congé. — Dans tous les cas l'ouvrier renvoyé pour faute grave perd *ipso facto* son droit au congé. Si le travailleur dénonce le contrat de travail, les conventions lui accordent en général une rémunération pour les vacances auxquelles il a droit au jour de la dénonciation.

Si l'employeur dénonce le contrat, l'ouvrier a droit à un congé entier ou proportionnel à son ancienneté, parfois seulement à une indemnité compensatrice (1).

Le régime établi par des conventions collectives est très satisfaisant. Il permet une grande variété de réglementations en tenant compte des besoins particuliers de chaque industrie. Il a rendu de grands services en suppléant ou complétant la législation et en lui préparant la voie.

Les conventions collectives ont fait œuvre utile et si elles doivent passer au second plan depuis le développement de la

(1) *Exemple* : Industrie textile de Chemnitz, 6 jours de vacances à l'ouvrier renvoyé après 6 mois d'emploi.

Industrie saxonne des métaux, le congé est accordé après 6 mois de travail dans la même entreprise.

Industrie allemande de produits chimiques, l'ouvrier congédié conserve son droit aux vacances.

législation sur les congés payés, leur rôle n'est pas terminé. Elles doivent intervenir pour donner à la loi plus de souplesse et de variété, respecter les intérêts particuliers et compléter certains points de détail sur lesquels ne s'est pas prononcé le législateur.

CHAPITRE II

Réglementation par sentences arbitrales.

Les conditions de travail sont souvent fixées par des sentences arbitrales en Australie et en Nouvelle-Zélande.

En Australie, la plupart des employés reçoivent un congé annuel payé en vertu d'une sentence arbitrale fédérale d'Etat ou de district. Les ouvriers jouissent plus rarement du congé annuel. Des sentences récentes visent les ouvriers des arts graphiques, les boulangers, les ouvriers de l'industrie, des transports sur route, de la construction mécanique, de certaines branches de la métallurgie et de l'industrie chimique.

Les mineurs, les ouvriers du textile, du bois, ignorent encore les congés.

En Nouvelle-Zélande également les employés reçoivent un congé payé institué par sentences arbitrales.

La période de services donnant droit au congé est d'une année en Australie, de 12 mois pleins en Nouvelle-Zélande.

La durée du congé est très variable.

CHAPITRE III

Réglementation par règlements collectifs ou individuels.

La loi du 20 janvier 1934 sur l'organisation du travail national a substitué en Allemagne aux conventions collectives, des règlements d'entreprise (*Betriebsordnung*) ou des règlements collectifs (*Taufordnung*) qui se distinguent de la convention collective en ce qu'ils ne sont pas des accords bilatéraux, mais des règlements élaborés soit par le chef d'entreprise assisté par un conseil de confiance, soit par le commissaire du travail assisté d'une commission d'experts.

Chaque entreprise occupant au moins 20 personnes est désormais soumise à un tel règlement.

Les conventions collectives qui n'ont pas été modifiées ou déclarées caduques par les commissaires du travail sont d'ailleurs maintenues en vigueur comme règlements collectifs.

Les curateurs du travail chargés de collaborer à l'application de la loi sur les congés payés ont insisté sur l'utilité de l'insertion de clauses sur les congés payés dans les règlements collectifs, aussi la grande majorité des règlements publiés depuis mai 1934 contiennent-ils des dispositions sur les congés payés améliorant le régime antérieur.

Le plus souvent la durée des congés dépend de l'ancienneté dans l'entreprise; dans certains cas, sur la recommandation des commissaires du travail, elle est calculée sur la base de l'ancienneté dans la profession.

La durée du congé annuel varie dans l'industrie entre 3 et 18 jours; dans le commerce, les bureaux, elle peut atteindre 24 jours.

La rémunération du congé est égale soit au gain quotidien moyen pendant une période récente, soit au salaire quotidien pour 8 heures de service.

Dans certaines industries l'employeur verse à la Banque allemande du Travail une somme déterminée pour chaque journée de travail des salariés. Ces versements servent à la rétribution du congé sur présentation par le travailleur intéressé d'une carte portant le nombre d'estampilles requis.



Dans un certain nombre de pays, les congés sont accordés en vertu d'un contrat individuel ou même simplement en vertu de la coutume et en particulier en Afrique du Sud, Albanie, Belgique, Bulgarie, Canada, Danemark, Estonie, Grande-Bretagne, Etat libre d'Irlande, Italie, Lithuanie.

Les employés de commerce et de bureau sont les plus favorisés tandis que les ouvriers sont très rarement visés par ces mesures.

Les modalités du congé sont à peu près identiques à celles des conventions collectives.

Au États-Unis, les congés sont fréquemment accordés aux travailleurs non industriels conformément à la coutume.

Les employés des compagnies d'assurances et les employés de banque jouissent de 2 semaines de congé après une année de services, et d'une semaine après 6 mois ou un an.

17 0/0 des entreprises seulement accordent des congés aux travailleurs de l'industrie et ces congés sont particulièrement répandus dans l'industrie chimique et l'industrie alimentaire, puis dans celle du caoutchouc, dans l'imprimerie et la papeterie. Les travailleurs aux pièces sont souvent exclus du bénéfice des congés payés.

CHAPITRE IV

Législation (1).

Les États montrent leur préférence pour une législation portant uniquement sur la réglementation des congés annuels payés. Souvent cependant, pour des raisons d'opportunité, des dispositions sur les congés annuels payés ont été insérées dans la législation limitant la durée du travail (Chili, Grèce, Lettonie, Mexique), ou dans la législation réglementant les contrats de travail (Autriche, Espagne, Italie, Luxembourg, Roumanie).

D'une manière générale, le principe du congé et ses modalités d'application sont contenues dans un texte unique, cependant dans certains pays les règles fondamentales ont été complétées par des décrets ou des instructions ministérielles (2).

Bien que souvent la même réglementation s'applique simultanément aux employés et aux ouvriers, le régime établi n'est pas toujours le même pour ces deux catégories de travailleurs (3).

(1) Cf. *Revue Internationale du Travail* : La législation sur les congés annuels des travailleurs, janvier 1925.

(2) Exemple : Luxembourg, Pérou, Pologne, Salvador.

(3) Exemple : Au Chili, en Pologne et en Roumanie où les ouvriers et les employés sont visés par la même loi, les modalités prévues pour ces deux catégories de salariés sont différentes.

Elles sont distinctes aussi pour les employés et les ouvriers en Autriche, au Brésil, en Finlande, en Italie, au Luxembourg, en Tchécoslovaquie.

On peut distinguer deux groupes de lois, les unes que l'on peut appeler lois générales et qui établissent des congés obligatoires pour un ensemble de travailleurs de diverses industries, les autres, que l'on peut appeler lois spéciales qui établissent des congés pour des catégories de travailleurs.

Cinq États seulement avaient des *lois générales* avant 1925.

Autriche (loi du 30 juillet 1919 sur les congés des ouvriers).

Finlande (loi du 1^{er} juin 1922 sur les contrats de travail).

Lettonie (loi du 24 mars 1922 sur la durée du travail).

Pologne (loi du 16 mai 1922 sur les congés des travailleurs, employés dans l'industrie et le commerce).

U. R. S. S. (Code du Travail promulgué le 9 novembre 1922).

Depuis cette date la législation générale sur les congés payés se répand.

En 1926, des lois sont adoptées au Luxembourg pour les ouvriers en général.

En 1927, l'Italie dans sa Charte du Travail inscrit le droit au congé annuel payé pour tous les salariés.

En 1929, le congé pour tous les travailleurs est admis en Roumanie.

En 1931, le droit à un congé annuel payé pour tous les travailleurs est inscrit dans les Codes du Travail chilien et mexicain et la loi espagnole sur le contrat de travail prescrit l'obligation pour l'employeur d'accorder un congé annuel payé.

En 1932, le droit au congé est reconnu pour les ouvriers des fabriques en Chine et pour tous les travailleurs au Pérou.

En 1933, le Portugal énonce le principe d'un congé annuel payé pour tous les travailleurs permanents.

En 1934, la législation brésilienne étend le bénéfice des congés annuels payés à tous les ouvriers syndiqués.

Onze États possèdent des *lois spéciales* en 1925.

Exemples :

Autriche.

Loi du 11 mai 1921 sur les contrats de service des employés privés.

Loi du 26 septembre 1923 sur les contrats de service des employés des entreprises agricoles et forestières.

Loi du 13 juillet 1922 sur les contrats de service des acteurs.

Loi du 26 février 1930 sur le contrat de travail des gens de maison, etc...

Danemark.

Loi du 6 mai 1921 sur le rapport légal entre les maîtres et les domestiques.

Espagne.

Règlement du 9 octobre 1919 sur le travail à bord des bâtiments de transport.

Finlande.

Loi du 24 octobre 1920 sur les employés de commerce.

Islande.

Loi du 30 juillet 1909 sur l'apprentissage commercial.

Italie.

Décret-loi du 9 février 1918 sur les contrats des employés privés.

Suisse.

Loi du 23 février 1908 sur la protection des ouvrières.

Tchécoslovaquie.

Loi autrichienne du 16 janvier 1910 sur les employés de commerce.

Loi du 1^{er} juillet 1921 relative à l'institution d'un congé annuel payé pour les ouvriers engagés dans l'exploitation des gisements minéraux.

Grèce.

En 1928, un congé payé est accordé aux employés de magasin.

Lithuanie.

En 1933, le congé est rendu obligatoire pour les ouvriers industriels.

Champ d'application. — Les lois générales ne s'appliquent pas dans tous les pays aux mêmes catégories de travailleurs.

Tantôt la législation s'applique à tous les salariés occupés en vertu d'un contrat de travail, tantôt elle vise ceux qui sont occupés dans des entreprises fonctionnant de façon permanente ou qui peuvent faire état d'un nombre déterminé de journées de travail. Quelques législations ont exclu du bénéfice du congé le personnel de la petite industrie et des entreprises n'occupant pas plus de 4 ouvriers.

Il est précisé parfois que le personnel de l'Etat, des départements et communes et des institutions d'utilité publique n'est pas visé.

Les membres de la famille de l'employeur et le personnel de direction, de surveillance ne sont pas exclus en général (1).

(1) 1^o *Réglementation visant les ouvriers et les employés de l'industrie et du commerce.*

La loi générale autrichienne s'applique à toutes les entreprises assujetties aux dispositions du Code industriel et à une série de catégories professionnelles énumérées par la loi.

Exemple : les travailleurs des mines, des chemins de fer, des transports par eau, les apprentis de commerce.

La loi générale finlandaise vise tous les salariés excepté ceux qui exécutent des travaux sur l'ordre des autorités publiques.

La loi lettone vise tous les travailleurs.

La loi polonaise vise toutes les personnes employées en vertu d'un contrat de travail dans l'industrie, les mines, le commerce, les bureaux d'entreprises de navigation, mais excepte les employés des industries saisonnières, les entreprises d'artisans n'employant pas plus de 4 ouvriers, les travailleurs agricoles.

Le Code du Travail soviétique s'applique à tous les salariés, y compris les travailleurs à domicile.

La loi brésilienne s'étend à tous les travailleurs syndiqués occupés dans les établissements industriels. Elle vise aussi les employés des établissements commerciaux.

La législation chilienne s'applique à tous les salariés, y compris les domestiques.

En Italie tous les ouvriers des entreprises fonctionnant de façon permanente bénéficient d'un congé annuel payé.

Au Luxembourg sont visés tous les salariés de l'industrie, du commerce. Sont exclus les salariés saisonniers, les travailleurs à domicile, les domestiques.

Le principe des congés payés est admis au Portugal pour tous les travailleurs permanents.

En Tchécoslovaquie sont visés tous les salariés permanents fournissant, en vertu d'un contrat, un travail ou des services permanents; les ouvriers saisonniers et les travailleurs à domicile ne sont pas visés.

2^o *Réglementation ne visant que les ouvriers.* — On peut citer la législation chinoise, lithuanienne, suédoise ;

Conditions requises pour avoir droit au congé.

— Le droit au congé est en général subordonné à la réalisation de certaines conditions ayant pour objet de sauvegarder les intérêts de l'employeur contre les abus possibles. Une certaine période de services ininterrompus est presque toujours exigée. Cette condition exclut implicitement certaines catégories de travailleurs qui ne sont pas en mesure d'effectuer la durée de service requise auprès du même employeur.

Plusieurs législations considèrent que la conclusion d'un contrat pour une durée maximum assez longue suffit à donner droit au congé (1).

D'après les lois générales, les périodes minima de services exigées varient de 1 an (Autriche) à 3 mois (U. R. S. S.) et d'après les lois spéciales de 6 mois à 3 ans.

Durée du congé. — Elle varie d'après les catégories de travailleurs et d'après la durée de leurs services.

Certaines lois accordent un congé plus long aux adolescents, aux travailleurs intellectuels, au personnel des industries insalubres et dangereuses.

Les conséquences des interruptions de travail sont parfois prévues par les lois.

En général la maladie et les accidents du travail ne portent pas préjudice à la durée du congé (Lois polonaise, soviétique, autrichienne, tchécoslovaque).

L'accomplissement des devoirs civiques n'est prévu que par la loi générale polonaise, la loi luxembourgeoise et la loi tchécoslovaque sur les mineurs.

3° *Réglementation ne visant que les employés de l'industrie et du commerce.* — Sont dans ce cas les législations de Panama, de l'Uruguay et de la Yougoslavie.

4° *Réglementation ne visant que certaines catégories de travailleurs.* — En Afrique du Sud, sont visés les employés de magasin. En Autriche sont visés les journalistes, les personnes engagées envers un entrepreneur de spectacle, les concierges ; au Danemark, les gens de maison ; en Islande, les apprentis de commerce ; en Tchécoslovaquie, les mineurs.

(1) Exemple : Un engagement de 6 mois est considéré comme suffisant pour obtenir le congé dans la loi autrichienne sur le contrat de travail des acteurs, ainsi que dans la loi danoise sur les domestiques.

Aucune disposition ne vise la grève et le lock-out.

Plusieurs pays exigent la *continuité du congé*; nous pouvons citer l'Afrique du Sud, l'Autriche, la Finlande, certains cantons Suisses.

Certaines lois autorisent le *fractionnement* (1).

Détermination de la date du congé. — Lorsque la loi a précisé une période, elle a marqué une préférence pour les mois d'été dans l'intérêt du bénéficiaire du congé, mais dans la majorité des cas, elle est déterminée uniquement par l'employeur; certaines lois prévoient un arrangement entre les intéressés et la création d'une institution spéciale pour trancher les différends qui pourraient se produire sur ce point.

Parfois les conventions fixent la période dans les limites de laquelle le congé doit être accordé (2).

Rétribution des travailleurs en congé. — Presque toutes les lois obligent l'employeur à indemniser le travailleur pendant la durée de son congé.

Font exception les lois de la Suède, de l'État libre d'Orange, du Transvaal, du Danemark qui ne le disent pas expressément.

Nous retrouvons à ce sujet les questions étudiées à propos des conventions collectives.

- (1) Loi générale autrichienne;
- Loi italienne sur les employés privés;
- Loi luxembourgeoise;
- Loi brésilienne sur les employés, etc.

(2) La loi générale autrichienne dispose que la date du congé doit être déterminée en tenant compte des conditions de l'entreprise; des prescriptions détaillées seront faites après consultation des organismes professionnels intéressés.

D'après la loi de la Basse-Autriche sur les travailleurs agricoles, les congés doivent être accordés pendant la morte-saison.

La loi générale polonaise prévoit que les représentants des salariés établissent la liste des congés d'accord avec la direction de l'entreprise. En cas de contestations la décision est prise par l'inspecteur du travail.

La loi soviétique prévoit que les congés peuvent être accordés à n'importe quelle époque, de manière à ne porter aucun préjudice à la marche normale de l'entreprise.

Dans la loi tchécoslovaque sur les mineurs, les congés peuvent être accordés autant que possible entre le 1^{er} mai et le 31 octobre, mais en règle générale, le nombre des ouvriers en congé ne doit à aucun moment excéder 10 0/0 de l'effectif total.

Faut-il ou non inclure les dimanches et jours fériés parmi les jours pour lesquels le salaire est dû ?

Si le salaire est payé par jour, deux solutions sont possibles : payer tous les jours de congé sans distinction ou ne payer que les jours ouvrables.

D'après l'interprétation de la Cour suprême polonaise tous les jours de congé doivent être considérés comme des jours ouvrables et par conséquent rétribués. La loi tchécoslovaque sur les mineurs précise également que les ouvriers reçoivent le salaire correspondant à chaque jour de congé.

Les suppléments de salaire sont aussi versés d'une manière générale pendant le congé (1).

Comment calculer la rémunération des vacances en cas de salaire à la tâche ? — Diverses solutions sont possibles.

Dans la loi générale autrichienne, le salaire doit être calculé suivant la moyenne des 12 dernières semaines sans tenir compte du travail supplémentaire.

Il est calculé suivant le gain moyen des deux derniers mois dans la loi générale lettone, des trois derniers mois dans la loi générale polonaise.

Aucune loi malheureusement n'a prévu le calcul de la rémunération en cas de chômage partiel. On ne sait s'il faut entendre par salaire normal le salaire entier versé à l'ouvrier en période de pleine activité, ou le salaire réduit qu'il reçoit en fait.

Les lois ne contiennent pas non plus de dispositions particulières sur la date du paiement du salaire, à l'exception de la loi soviétique qui précise que le salaire doit être versé à l'avance

(1) Dans la loi générale autrichienne, l'ouvrier qui a droit à sa nourriture doit recevoir un supplément de salaire égal à l'indemnité de nourriture qui lui est versée en cas de maladie.

D'après la loi générale polonaise, les apprentis payés en nature reçoivent pendant le congé une indemnité qui ne peut être inférieure à la somme pour laquelle ils sont assurés à la caisse maladie.

Les ouvriers mineurs en Tchécoslovaquie reçoivent en plus de leur salaire fixe toutes les gratifications habituelles, à l'exception cependant des primes de rendement.

et de la loi tchécoslovaque sur les mineurs, qui décide au contraire que le salaire doit être versé après le congé.

Travail rétribué pendant le congé. — A l'inverse des conventions collectives, les lois ne contiennent pas en général de dispositions interdisant d'entreprendre un travail rétribué pendant le congé.

Trois lois font exception en prévoyant une sanction, la perte du droit au salaire ou à une partie du salaire (loi générale polonaise, loi tchécoslovaque sur les mineurs, arrêté zurichois sur les servantes).

Deux lois prévoient même la possibilité d'entreprendre un travail rétribué pendant le congé : la loi finlandaise et la loi autrichienne sur les acteurs.

Perte du droit au congé. — Le salarié coupable d'une faute grave ou qui dénonce son contrat de travail perd son droit au congé.

Dans le cas où le contrat est dénoncé par l'employeur, les lois reconnaissent le plus souvent que le salarié doit obtenir son congé ou une indemnité compensatrice (1).

Récupération. — La récupération des jours de congé est prévue exceptionnellement par la loi générale autrichienne.

Le durée du travail peut être prolongée jusqu'à un maximum de 14 jours par an et de 2 heures par jour et par ouvrier; une durée supérieure peut être accordée par voie de convention collective ou en vertu d'une dérogation spéciale accordée par l'autorité centrale. Les heures récupérées doivent être rémunérées avec une majoration de 25 0/0.

Au Luxembourg, l'employeur peut faire prolonger la durée du travail des ouvriers de 2 heures par jour et de 30 jours par an au maximum, en compensation des heures de travail perdues en raison du congé. Les heures ainsi effectuées sont rétribuées avec une majoration de 30 0/0 du salaire de l'ouvrier.

(1) La loi italienne fait exception en décrétant l'extinction du droit au congé en cas de dénonciation du contrat par l'employeur.

Degré du caractère obligatoire des dispositions légales. — La plupart des dispositions légales lient les deux parties et les conventions collectives ou contrats individuels ne peuvent contenir des clauses qui s'en écartent, excepté si elles sont plus favorables aux travailleurs que la loi elle-même (1).

Mesures d'exécution. Sanctions. — Dans certains pays la réglementation sur les congés payés précise quelle est l'autorité chargée d'en faire respecter l'application, ainsi que les sanctions qui peuvent être prises en cas d'infractions à ses dispositions (2).

Des sanctions spéciales sont-elles prévues au cas où les dispositions légales concernant les congés ne seraient pas observées? — La partie peut toujours intenter une action en dommages et intérêts sur la base des dispositions des codes civils, d'après lesquelles toute personne est tenue de réparer les torts commis envers autrui. D'autre part, le régime général de contrôle de l'application de la législation

(1) Des dérogations aux dispositions légales sont possibles dans les législations autrichienne, péruvienne, polonaise et uruguayenne. Elles tendent soit à exempter du droit au congé certaines catégories du personnel, soit à permettre des exceptions au régime normalement prévu pour le fractionnement du congé et l'époque du congé.

La loi générale soviétique, qui accorde généreusement le congé, prévoit des dérogations qui peuvent faire perdre aux travailleurs le bénéfice de sa générosité.

L'entreprise peut ne pas accorder le congé avec l'autorisation de la Commission des conflits ou du syndicat professionnel intéressé.

Le congé supplémentaire dû aux adolescents, aux travailleurs des industries insalubres et dangereuses peut ne pas être accordé dans les cas prévus par des arrêtés spéciaux de l'autorité centrale. Le travailleur peut toutefois recevoir une compensation en espèces correspondant à son salaire moyen, ou prendre l'année suivante un congé prolongé d'une durée égale au congé non utilisé.

(2) En Autriche, en Pologne et en Tchécoslovaquie le Ministre du Travail, d'accord avec les autres ministres intéressés, est chargé d'assurer le respect de la loi.

Au Pérou, la surveillance de la législation incombe à la direction générale de l'économienationale et à la section du travail et de la prévoyance sociale.

Au Luxembourg cette fonction revient au directeur général du service compétent; au Brésil, le contrôle est assuré dans le district fédéral par le département national du travail.

sociale s'applique aux congés payés, et dans quelques pays enfin certaines lois contiennent en outre des dispositions spéciales (1).

Application des lois sur les congés payés. — Les informations disponibles sur l'application des législations que nous venons d'analyser sont peu nombreuses, elles concernent l'Autriche, la Pologne, la Roumanie, la Suisse et la Tchécoslovaquie (2).

(1) Dans la loi autrichienne sur les domestiques, si les circonstances du travail permettent de supposer que l'employeur a cherché un prétexte pour priver le salarié de son congé, celui-ci a le droit d'exiger une indemnité égale au montant des sommes qu'il aurait touchées pendant son congé.

La loi générale polonaise précise que quiconque contrevient à ses dispositions doit être puni judiciairement d'une amende pouvant atteindre 100 zt. ou d'une peine d'emprisonnement d'un mois au maximum.

L'arrêté soviétique sur la mise en vigueur du Code du Travail dispose que les employeurs qui enfreignent les règlements seront poursuivis conformément au Code pénal. Amende de 100 roubles au minimum, ou 3 mois de travaux forcés, ou 1 an de prison. Au cas où l'infraction s'étend à un nombre important d'ouvriers, la peine d'emprisonnement est portée à 1 an au minimum et l'amende à 1.000 roubles.

Au Brésil, les infractions sont punies selon leurs natures par une amende qui ne doit pas être inférieure à 50 milreis, ni supérieure à 1.000 milreis, amende doublée en cas de récidive.

Au Luxembourg, les infractions et tentatives d'infractions sont punies d'une amende de 51 à 3.000 francs.

(2) En Autriche, d'après le rapport des inspecteurs du travail, les réclamations concernant le refus d'accorder le congé payé sont rares; ce n'est que dans certaines professions, forgerons, serruriers, mécaniciens, et dans quelques cas seulement que l'employeur s'est refusé à donner le congé légal. On a constaté aussi parmi les employés privés, qui ont droit à un congé plus long que les ouvriers, que, dans certains cas, les salariés avaient été renvoyés avant la date où leur droit au congé aurait été acquis.

En Roumanie, les dispositions légales sur les congés annuels payés ont été strictement appliquées dans la circonscription de Bucarest.

En Suisse, en 1933, des modifications ont été apportées au régime normal des congés payés : pour la première fois des congés ont été accordés dans un certain nombre d'entreprises des industries du textile et de l'habillement.

En Tchécoslovaquie, le rapport des inspecteurs du travail en 1931 signale des difficultés auxquelles se heurte le contrôle de la loi, par suite du fait que les inspecteurs ne disposent pas des moyens efficaces pour

Nous pouvons donc affirmer que la pratique des congés payés a pénétré dans presque tous les pays civilisés, s'est plus ou moins généralisée selon le genre d'activité, le degré d'organisation des intéressés, la volonté des employeurs ou des gouvernements d'améliorer les conditions de travail des salariés.

De nombreux États considèrent les congés comme une réforme d'intérêt national répondant aux aspirations sociales élevées de notre civilisation.

La Conférence Internationale du Travail ne pouvait plus ajourner l'examen de la question. Une réglementation internationale s'impose, parce qu'il serait injuste que dans deux pays voisins les ouvriers de l'un reçoivent un congé annuel, tandis que ceux de l'autre en seraient privés. Il faut éviter aussi que la réforme, quand elle a été réalisée dans un pays, ne soit abandonnée pour des raisons de concurrence économique internationale.

CHAPITRE V

Ceuvre du Bureau International du Travail.

C'est en 1919, à la première session de la Conférence Internationale du Travail, que les délégués du gouvernement suédois, considérant que l'octroi chaque année « d'une période de repos est essentiel au maintien de la santé physique et morale des travailleurs », ont demandé que la question des congés payés soit inscrite à l'ordre du jour de la prochaine session de la Conférence.

Le Conseil décida à plusieurs reprises de retenir la question : en 1927, en 1931, en 1933 et 1934. Mais chaque fois, au moment de fixer définitivement son ordre du jour, il donna sa préférence à d'autres questions, pour lesquelles l'adoption d'une réglementation internationale paraissait plus urgente.

intervenir contre les employeurs qui ne font pas leur devoir. Des sanctions s'imposent. .

La question fut enfin inscrite à l'ordre du jour de la session de 1935 de la Conférence.

Un rapport préliminaire fut préparé par le Bureau de la Commission, exposant la législation et la pratique en vigueur dans les divers pays en matière de congés payés.

Après examen de ce rapport, la Conférence décida d'inscrire la question à l'ordre du jour de la 20^e session et fixa le cadre de la consultation des gouvernements destinée à préparer la deuxième discussion et la décision finale à intervenir à cette session.

Un questionnaire fut communiqué aux gouvernements des États membres le 23 juillet 1935.

Il contenait la liste des points sur lesquels il paraissait utile de consulter les gouvernements. Leur énumération permet de se rendre compte des idées directrices qui ont présidé à l'élaboration de la convention.

1^o Forme de la réglementation. — Le premier point portait sur la forme de la réglementation : Faut-il établir une convention ou une recommandation et dans le cas de l'adoption d'une convention, faut-il proposer une réglementation se limitant à quelques principes généraux, ou au contraire contenant des règles précises ? Faut-il envisager un régime uniforme ou des régimes différents pour les diverses catégories de travailleurs ?

Si l'on s'en tient aux considérations qui militent en faveur des congés payés, il ne paraît pas exister de motifs pour établir une distinction entre les diverses catégories de travailleurs, puisqu'elles sont toutes valables aussi bien pour les employés que pour les ouvriers.

Toutefois, dans la pratique, on constate que les employés ont bénéficié de congés payés plus tôt que les ouvriers et qu'ils jouissent de modalités de congés plus favorables. Cette situation justifie-t-elle l'élaboration de deux réglementations séparées, adaptées aux conditions de fait ?

2^o Définition du congé annuel payé. — Il a paru indispensable aux auteurs du questionnaire de fixer le sens qui doit être donné à l'expression de congé payé et, dans ce but, il paraît

utile de savoir si les gouvernements souhaitent qu'une définition du congé annuel payé soit insérée dans la réglementation, et, dans l'affirmative, qu'ils donnent celle leur paraissant la meilleure.

3° **Champ d'application de la réglementation.** --

La législation sur les congés annuels payés s'appliquant le plus souvent aux employés et aux ouvriers, il paraît souhaitable que la réglementation embrasse le plus grand nombre possible d'activités industrielles et commerciales (dans le cadre délimité par le Conseil qui exclut seulement l'agriculture et la marine marchande).

Une réglementation qui ne généraliserait pas les congés ou ne les introduirait que partiellement ne donnerait pas satisfaction aux Etats qui ont déjà adopté une réglementation générale.

Il semble que l'on doive prendre comme base fondamentale pour la détermination des établissements à viser ceux auxquels s'applique la Convention de Washington, sur la durée du travail et de la Convention de Genève de 1930, sur la durée du travail dans le commerce et dans les bureaux,

La réglementation sur les congés payés devrait s'appliquer à toute personne occupée dans ces établissements.

4° **Conditions requises pour avoir droit au congé.**

— Les conditions requises pour avoir droit au congé doivent être précisées. La législation se trouve dans la double obligation de donner des garanties à l'employeur contre les abus possibles et d'éviter que les salariés qui ont droit au congé n'en soient exclus.

Les gouvernements devront dire s'ils estiment que le droit au congé ne peut être acquis qu'après une période minimum de service continu accomplie par le salarié auprès du même employeur, et, dans l'affirmative, quelle doit en être la durée.

5° Durée du congé. — Faut-il instituer un congé de durée uniforme pour toutes les catégories de salariés, ou prévoir au contraire des durées différentes ?

Faut-il prévoir des règles spéciales en faveur des apprentis ?

6° Continuité du congé. — La garantie de la continuité du congé est essentielle, puisque seul un congé continu, surtout lorsqu'il est de courte durée, peut permettre à l'organisme de récupérer les forces perdues au cours de l'année ou peut tout au moins lui donner le maximum de chances d'arriver à ce résultat.

7° Rétribution du travailleur en congé. — L'indemnisation de congé n'offre pas de difficulté pour les salariés dont le traitement est fixe. Mais lorsque le travailleur est rémunéré aux pièces ou à la tâche, quelle base adopter ?

Doit-on se baser sur la paie de la période qui précède immédiatement le congé, ou calculer le gain moyen d'une période de 1 mois, 2 mois, 6 mois, 1 année ?

8° Perte du droit au congé. — Les gouvernements sont enfin consultés sur les répercussions que devrait avoir sur le droit du travailleur en congé la résiliation du contrat :

- a) pour faute grave commise par le salarié;
- b) pour acceptation d'un travail rétribué pendant la durée du congé;
- c) pour résiliation du contrat ou tout autre motif.

9° Enfin une dernière question fut posée aux États membres. Faut-il prévoir la nullité de tous contrats par lesquels les travailleurs s'engageraient à renoncer à leur droit au congé, et l'interdiction de faire abandon du congé.

Réponses des gouvernements des États membres.

1° Forme de la réglementation (1). — La grande majorité des gouvernements dans leurs réponses se sont prononcés pour l'adoption d'un projet de convention se bornant à poser les principes essentiels de la réglementation des congés payés et

(1) 2 pays sont opposés à toute réglementation internationale de la question : le Japon et les Pays-Bas.

4 pays sont favorables à une recommandation : Bulgarie, Grande-Bretagne, Suisse, Yougoslavie.

Tous les autres États sont en faveur de l'adoption d'une convention.

d'une recommandation complémentaire précisant certaines des modalités d'application de cette réglementation.

Cette attitude s'explique par la diversité des réglementations nationales et des pratiques en vigueur dans les divers pays.

Les principes visant les conditions donnant droit au congé, la durée du congé, le fractionnement, la rémunération du congé doivent faire l'objet d'une réglementation internationale de l'avis unanime des Etats.

Régime uniforme ou régime différent? — Les gouvernements sont en majorité partisans d'un régime unique dont les dispositions s'étendraient aux apprentis (1).

2° Définition. — La majorité des gouvernements est opposée à l'insertion d'une définition, ou les définitions proposées sont d'une telle diversité qu'il est impossible d'en tirer une indication précise pour la rédaction d'un texte (2).

3° Champ d'application. — Les gouvernements se montrent favorables, pour délimiter le champ d'application de la réglementation, à la méthode consistant à énumérer une série de catégories d'entreprises et d'établissements dont le personnel soit automatiquement couvert par les dispositions des textes.

Au sujet des catégories de travailleurs à exclure, les propositions faites sont assez diverses et certaines peu justifiées : il

(1) 11 gouvernements sont cependant opposés à un régime unique de réglementation : Autriche, Chili, Finlande, Hongrie, Inde, Italie, Luxembourg, Pologne, Portugal, Suisse, Yougoslavie.

L'Autriche propose d'établir des régimes distincts pour les travailleurs manuels et pour les employés.

Le Chili suggère trois régimes différents, pour les ouvriers, pour le personnel domestique, pour les employés privés.

La Finlande propose de faire une distinction entre les travailleurs intellectuels et les travailleurs manuels, en laissant à la législation nationale le soin de fixer la ligne de démarcation entre les deux catégories.

L'Italie propose de distinguer les ouvriers et les employés.

La Pologne envisage trois régimes différents : pour les ouvriers, les employés et les jeunes gens de moins de 18 ans.

7 gouvernements sont en faveur d'un régime spécial pour les apprentis : Autriche, Belgique, Chine, Espagne, Hongrie, Luxembourg, Yougoslavie.

(2) 9 gouvernements se prononcent pour l'opportunité d'une définition, mais 14 y sont opposés.

semble qu'on puisse retenir l'exclusion des fonctionnaires publics et celle du personnel des établissements où sont seuls occupés les membres de la famille de l'employeur (1).

4° Conditions requises pour avoir droit au congé.

— Les gouvernements sont presque unanimement affirmatifs pour décider que le droit au congé ne peut être acquis qu'après une période minimum de services continus auprès du même employeur.

Cette solution exclut du bénéfice du congé annuel un nombre assez important de travailleurs qui sont empêchés par la nature de leur emploi d'atteindre le minimum imposé de services continus auprès du même employeur.

En ce qui concerne la définition des services continus, la majorité qui s'est opposée à son insertion n'est pas très importante, mais les propositions diverses de la minorité ne semblent pas fournir d'éléments suffisamment uniformes pour permettre de trouver une formule susceptible d'une application internationale.

Toutefois, le souci exprimé par plusieurs gouvernements d'éviter que certaines circonstances, les absences pour maladie par exemple, ne soient considérées comme interrompant la continuité du service, semble tout à fait fondé (2).

(1) L'Italie admet pour des raisons d'intérêt public qu'on permette aux autorités compétentes de suspendre pendant une période déterminée, et après avis des organisations syndicales, l'application des dispositions internes adoptées pour l'exécution de la convention.

Les propositions d'exclusion ont parfois une portée très large.

Exemple : le Portugal admet l'exclusion du bénéfice des congés payés de n'importe quelle branche de l'activité économique, dans tous les cas de motifs impérieux ou d'intérêt public.

D'autres propositions d'exclusion s'appliquent à des catégories expressément désignées.

Exemple : personnel de service des transports (Autriche), les personnes non assujetties à un horaire de travail ou à un contrôle (Brésil, Suisse, Finlande), les personnes occupant un poste de direction (Finlande).

(2) L'Irlande remarque que le service n'est pas interrompu en cas d'absence pour maladie, de cessation temporaire du travail ou de réduction temporaire de son volume hebdomadaire, ni pour toute autre cause temporaire qui n'est pas due au fait ou à la faute du travailleur, à condition qu'elle ne dure pas plus d'un mois, qu'il reprenne immédiatement son service auprès du même employeur et qu'il n'ait pas été employé dans une autre entreprise pendant l'interruption du service.

5° Durée du congé. — La majorité des gouvernements s'est prononcée pour une durée de 6 à 7 jours de congé annuel. Elle admet la progressivité, mais en laissant la législation nationale fixer les détails d'application du principe.

Les gouvernements excluent du calcul de la durée du congé les dimanches et jours fériés, les jours de fêtes légales.

Ils sont d'avis de laisser trancher la question par les législations nationales, ou par les conventions collectives, ou même par l'employeur, à raison de la difficulté qu'il y aurait, par suite de la diversité des conditions géographiques, climatiques, industrielles et sociales, à formuler une prescription impérative susceptible de recevoir une application internationale.

Les Etats se prononcent aussi contre la réglementation de la période de l'année au cours de laquelle le congé pourrait être pris (1).

6° Continuité du congé et fractionnement. — La grande majorité des gouvernements se prononce en faveur de la continuité du congé tout en admettant la possibilité du fractionnement, et font des propositions très diverses (2).

Les gouvernements envisagent en général que le congé ait lieu en deux périodes au plus.

7° Rétribution du travailleur en congé. — Tous les

(1) Le Brésil suggère d'exiger l'octroi du congé dans un délai de 12 mois après l'expiration de la période de services continus y donnant droit.

Le Chili demande que le congé soit accordé autant que possible au printemps et en été.

Le Portugal voudrait que les recommandations précisent que les congés coïncideront avec l'époque où ils peuvent être le plus profitable à la santé des travailleurs au printemps ou en été.

(2) La Chine, l'Irak, la Pologne, la Suède et la Suisse sont d'avis de laisser à la législation nationale de chaque pays le soin de fixer les détails d'application et de n'insérer à ce sujet aucune réglementation impérative dans la Convention.

L'Autriche estime qu'on pourrait autoriser le fractionnement dans les petits établissements n'employant qu'un faible effectif.

Le Chili ne l'autorise que lorsqu'il s'agit d'un congé de 15 jours et sur demande écrite de l'intéressé, le Danemark lorsque les circonstances l'exigent, l'Espagne dans les cas exceptionnels où la durée du congé excède la moyenne normale.

États sont d'accord pour accorder au travailleur, pour son congé, sa rémunération habituelle.

11 États contre 7 demandent des formules de directives dans la réglementation internationale pour le calcul de la rétribution de congé et font diverses propositions (1).

Une majorité assez importante se prononce en faveur du calcul de la rétribution, pour les travailleurs payés à la tâche, d'après la moyenne des gains pendant une certaine période précédant le congé.

8° Perte du droit au congé. — Les réponses sont en général favorables à l'insertion, dans la réglementation internationale, d'une disposition prévoyant les conditions auxquelles serait subordonnée la perte du droit au congé, mais sont très variables quant à la détermination de ces conditions et ne sont d'accord que sur deux points : l'acceptation par le bénéficiaire du congé d'un travail exécuté pour un tiers autre que son employeur pendant son congé, et la faute grave ou le fait personnel du travailleur mettant fin au contrat de travail.

9° Nullité de la renonciation du droit au congé. — Tous les États (sauf la Chine, l'Irak et l'Union Sud-africaine) se prononcent pour l'opportunité d'une disposition stipulant la nullité de la renonciation du droit au congé.

10° Interdiction de faire abandon du congé. — Cinq gouvernements seulement sont opposés à une disposition interdisant à tout travailleur de faire abandon du congé auquel il aurait droit (2).

La Finlande rappelle qu'en raison de la difficulté de contrôle la pratique s'est développée, malgré les dispositions de sa légis-

(1) L'Autriche propose de donner aux travailleurs payés au temps, leur salaire normal et dans les autres cas une rémunération fixée d'après la moyenne des gains acquis pendant les 12 semaines précédant le congé.

Le Danemark propose de faire la moyenne des gains de l'année écoulée ou de la période pendant laquelle l'intéressé a accompli le travail lui donnant droit au congé.

(2) L'Autriche, le Luxembourg, la Norvège, la Suède et l'Union Sud-africaine.

lation, de ne pas interdire le travail pendant le congé, même chez le même employeur. Le travailleur peut opter entre le congé et une compensation spéciale en espèces.

16 pays sont au contraire favorables à l'interdiction. Deux ont formulé des propositions précises pour la rédaction de cette disposition : « Il est interdit à tout travailleur de faire volontairement abandon du congé auquel il a droit » (Belgique). « Le bénéficiaire ne pourra reprendre son travail avant l'expiration du congé, ni accepter d'autres travaux rétribués » (Cuba).

Contrôle de l'application. — Les gouvernements prévoient le contrôle de l'application de la réglementation par un service d'inspection, ainsi que l'institution d'un régime de sanctions en cas d'infractions à ses dispositions (1).

S'inspirant des réponses des gouvernements que nous venons d'examiner, le Bureau International du Travail a rédigé un avant-projet de convention et un avant-projet de recommandation qui a été soumis à la Conférence Internationale du Travail au cours de sa 20^e session, qui s'est tenue à Genève du 4 au 24 juin 1936. Nous étudierons ultérieurement les travaux de cette session et les résultats obtenus.

Avant-projet de convention concernant les congés annuels payés.

ARTICLE 1. — La présente convention s'applique au personnel occupé dans les entreprises et les établissements suivants, qu'ils soient publics ou privés :

a) Etablissements dans lesquels sont manufacturés, modifiés, nettoyés, réparés, achevés, préparés pour la vente, détruits ou démolis, ou dans lesquels les matières subissent une transformation, y compris les entreprises de construction de navires, ainsi que les entre-

(1) Plusieurs gouvernements indiquent que ce contrôle pourrait être confié à l'inspection du travail (Brésil, Espagne, Union Sud-africaine).

La Finlande souligne sur ce point que les dispositions de détails concernant l'application de sanctions pourraient être réservées à la législation nationale de chaque pays.

La Suisse estime que la nature même des sanctions devrait être déterminée par les législations nationales.

prises de production, de transformation et de transmission de l'électricité et de la force motrice en général.

b) entreprises s'adonnant exclusivement ou principalement à des travaux de construction, reconstruction, entretien, réparation, modification ou démolition des ouvrages suivants :

- bâtiments et édifices,
- chemins de fer,
- tramways,
- aéroports,
- ports,
- docks,
- jetées,
- ouvrages de protection contre l'action des cours d'eau et de la mer,
- canaux,
- installation pour la navigation intérieure, maritime ou aérienne,
- routes,
- tunnels,
- ponts,
- viaducs,
- égouts collecteurs,
- égouts ordinaires,
- puits,
- installation pour l'irrigation et le drainage,
- installations de télécommunications,
- installations afférentes à la production ou à la distribution de force électrique et de gaz,
- pipelines,
- installation et distribution d'eau,

ainsi que les entreprises s'adonnant aux autres travaux similaires et aux travaux de préparation ou de fondation précédant les travaux ci-dessus :

c) entreprises de transport de personnes ou de marchandises par route, ou voie ferrée, par voie d'eau intérieure ou par air, y compris la manutention des marchandises dans les docks, quais, wharfs, entrepôts ou aéroports;

d) mines, carrières et industries extractives de toute nature;

e) établissements commerciaux y compris les postes et les services de télécommunication;

f) établissements et administration dont le fonctionnement repose essentiellement sur un travail de bureau,

g) établissements ayant pour objet le traitement ou l'hospitalisation des malades, des infirmes, des indigents et des aliénés.

h) hôtels, restaurants, pensions, cercles, cafés et autres établissements où sont servies des consommations;

i) entreprises de spectacles et de divertissements;

j) établissement revêtant un caractère à la fois commercial et industriel ne correspondant pas complètement à l'une des catégories précédentes.

2° Dans chaque pays, l'autorité compétente devra déterminer la ligne de démarcation entre les entreprises et établissements susmentionnés et ceux qui ne sont pas visés par la présente convention ;

3° Dans chaque pays, l'autorité compétente pourra exempter de l'application de la présente convention :

a) les personnes occupées dans les entreprises ou établissements où sont seuls occupés les membres de la famille de l'employeur ;

b) les personnes occupées dans les administrations publiques dont les conditions d'emploi leur donnent droit à un congé annuel payé d'une durée au moins égale à celle du congé prévu par la présente convention.

ARTICLE 2. — 1° Toute personne à laquelle s'applique la présente convention a droit, après un an de service continu, à un congé annuel payé comprenant au moins six jours ouvrables ;

2° Dans chaque pays, la législation nationale a la faculté d'autoriser, à titre exceptionnel, le fractionnement du congé annuel ou son report à une année subséquente ;

3° La durée du congé annuel payé doit s'accroître progressivement avec la durée du service, selon les modalités à fixer par la législation nationale.

ARTICLE 3. — Toute personne prenant un congé en vertu de l'article 2 de la présente convention doit recevoir pour toute la durée dudit congé sa rémunération habituelle calculée suivant les conditions qui doivent être fixées par la législation nationale.

ARTICLE 4. — Tout accord comportant l'abandon du droit au congé annuel payé ou la renonciation audit congé doit être considéré comme nul.

ARTICLE 5. — La législation nationale peut prévoir que toute personne à laquelle s'applique la présente convention, qui entreprend un travail rétribué pendant la durée de son congé payé, pourra être privée soit de sa rémunération pendant la durée dudit congé, soit de son droit à un congé payé l'année suivante.

ARTICLE 6. — En vue de faciliter l'application effective de la présente convention, chaque employeur doit inscrire sur un registre selon le mode approuvé par l'autorité compétente :

a) la date d'entrée en service des personnes employées par lui et la durée du congé annuel payé auquel chacune d'elles a droit ;

b) la date à laquelle le congé annuel payé de chaque personne est prise ;

c) la rémunération reçue par chaque personne pour la durée de son congé annuel payé.

ARTICLE 7. — Tout membre qui ratifie la présente convention doit instituer un système de sanctions pour en assurer l'application.

**Projet de recommandation
concernant les congés annuels payés.**

La Conférence,

Ayant adopté un projet de convention assurant aux travailleurs un congé annuel payé ;

Considérant que le but du congé est de donner aux travailleurs une possibilité de repos, de récréation et de développement de ses facultés ;

Considérant que le projet de convention adopté établit des conditions minima auxquelles devrait répondre tout régime de congés payés ;

Considérant qu'il y a intérêt à entrer plus dans le détail des modalités d'application ;

Recommande à chaque Membre de prendre en considération les suggestions suivantes :

1° La continuité du service requis pour avoir droit au congé ne devrait pas être affectée par suite des interruptions ayant pour cause une maladie ou un accident, des événements de famille, le service militaire, l'exercice des droits civiques, le changement dans la direction de l'entreprise où le travailleur est occupé, ou le chômage involontaire intermittent, ne dépassant pas une certaine limite à déterminer, si le travailleur reprend son service dans la même entreprise ou chez le même employeur et n'a pas occupé dans l'intervalle un autre emploi rémunéré.

Dans les emplois où le travail ne se poursuit pas d'une façon régulière toute l'année, la condition de continuité du service devrait être considérée comme remplie lorsque l'intéressé a effectué un certain nombre de jours de travail au cours d'une période déterminée.

2° Bien qu'il soit désirable dans des cas exceptionnels de prévoir la possibilité de fractionnement ou de cumul des congés, il faudrait cependant éviter que cette tolérance agisse à l'encontre du but du congé qui est de permettre à l'organisme de récupérer les forces physiques et morales perdues au cours de l'année. A cet effet, il est souhaitable que le congé soit continu lorsque sa durée correspond seulement à la durée minimum prévue par le projet de la convention. Dans les autres cas, le fractionnement devrait être limité, sauf dans les circonstances tout à fait exceptionnelles, à deux périodes au plus, dont l'une ne pourrait être inférieure à la durée minimum prévue. Dans le même ordre d'idées, le cumul des congés ne devrait être autorisé que pour la partie du congé qui excéderait la durée minimum, ni s'étendre sur une période de plus de 3 ans.

3° Il serait souhaitable que l'accroissement progressif du congé suivant l'ancienneté de services commence le plus tôt possible et ait lieu par échelons réguliers, de manière à atteindre un minimum

déterminé après un certain nombre d'années, par exemple, douze jours ouvrables après 7 ans de service.

4° Pour le calcul de la rétribution du travailleur rémunéré en totalité ou en partie d'après le rendement ou à la tâche, la méthode la plus équitable consisterait à calculer le gain moyen au cours d'une période assez longue afin de compenser le plus possible les variations de rémunération.

5° Il serait désirable que les Etats Membres examinent s'il n'y aurait pas lieu de prévoir un régime plus favorable pour les jeunes gens et les apprentis de moins de 18 ans, afin de faciliter au cours de la période de développement physique la transition entre la vie scolaire et la vie industrielle.

TITRE II

LA LOI DU 20 JUIN 1936 SUR LES CONGÉS ANNUELS PAYÉS

PREMIÈRE PARTIE

ELABORATION DE LA LOI

CHAPITRE I

Travaux parlementaires et débats parlementaires.

Le 9 juin 1936, M. Léon Blum, Président du Conseil, communique à la Chambre des Députés l'accord signé entre la Confédération Nationale de la Production Française et la Confédération Générale du Travail, établi sous l'arbitrage du gouvernement.

Cet accord dispose que les délégués patronaux acceptent l'application de certaines lois visées par la déclaration ministérielle : loi sur la semaine de 40 heures, loi sur les conventions collectives, loi sur les congés payés (1).

Ces projets sont déposés.

En raison du caractère d'urgence conféré aux projets de loi par la signature de l'accord, il est demandé à la Chambre des Députés d'en hâter l'examen, la délibération et le vote.

(1) Doc. parl., Chambre, S. O., 1936, annexe n° 188.

Une Commission spéciale de 33 membres est élue par les bureaux avec mandat d'étudier et de rapporter, le plus tôt qu'il lui paraîtra possible, les projets de loi ainsi déposés.

Un rapport est fait au nom de cette Commission spéciale par *M. Lafaye*, député, sur le projet de loi concernant les congés payés et communiqué à la séance du 11 juin 1936 (1).

Le rapporteur indique rapidement la nécessité d'appliquer le même régime aux employés et aux ouvriers. La France a signé un document qui affirme que le travail ne doit pas être considéré comme une marchandise.

Il oppose le projet de 1925 à celui de 1936, et signale la différence essentielle qui les sépare. Tandis qu'en 1925 on prévoyait dans les moindres détails les modalités d'application de la loi, en 1936 ces modalités sont réglées par un décret pris en Conseil des Ministres.

Le projet est discuté à la Chambre dès le 11 juin. Voici le texte soumis au Parlement :

ARTICLE 1^{er}. — Sont codifiés dans la forme ci-après et formeront les articles 54 f à 54 j du livre II du Code du travail les dispositions suivantes :

CHAPITRE IV *ter*. — Congés annuels.

Article 54 f. — Tout ouvrier ou employé occupé dans une profession industrielle, commerciale ou libérale a droit après un an de services continus dans l'établissement, à un congé annuel continu payé, d'une durée minimum de 15 jours, comportant au moins 12 jours ouvrables.

Si la période ordinaire des vacances dans l'établissement survient après 6 mois de services continus, l'ouvrier ou employé aura droit à un congé annuel continu payé d'une semaine.

Les dispositions qui précèdent ne portent pas atteinte aux usages ou aux dispositions des conventions collectives de travail qui assure-raient des congés payés de plus longue durée.

Article 54 g. — L'ouvrier ou employé reçoit pour son congé une indemnité journalière équivalent :

1° S'il est payé au temps, au salaire qu'il aurait gagné pendant la période de congé;

2° S'il est payé suivant un autre mode, à la rémunération moyenne

(1) Doc. parl., Chambre, S. O., 1936, annexe n° 233.

qu'il a reçue pour une période équivalente dans l'année qui a précédé son congé.

Dans la fixation de l'indemnité, il doit être tenu compte des avantages accessoires et en nature dont il ne continuerait pas à jouir pendant la durée de son congé.

Article 54 h. — Tout accord comportant la renonciation par l'ouvrier ou l'employé au congé prévu par les dispositions qui précèdent même contre l'octroi d'une indemnité compensatrice est nul.

Article 54 i. — Dans les professions, industries et commerces dans lesquelles les ouvriers et employés ne sont pas normalement occupés d'une façon continue pendant une année dans le même établissement, un décret pris en conseil des ministres détermine les modalités suivant lesquelles pourront être appliquées les dispositions du présent chapitre, notamment par la constitution de caisses de compensation entre les employeurs intéressés.

Article 54 j. — Un décret pris en conseil des ministres détermine les autres modalités d'application des dispositions du présent chapitre, ainsi que le contrôle de leur exécution.

ARTICLE 2. — Un règlement d'administration publique rendu après consultation des chambres d'agriculture et des syndicats agricoles mixtes ou ouvriers déterminera les modalités d'application des dispositions de l'article précédent aux ouvriers et employés des professions agricoles.

Un règlement d'administration publique déterminera également les modalités d'application de l'article 1^{er} au personnel des services domestiques.

L'application des dispositions du règlement d'administration publique prévu par le présent article est confié aux officiers de la police judiciaire.

ARTICLE 3. — La présente loi est applicable à l'Algérie. Des décrets détermineront les conditions de son application dans les colonies et pays de protectorat.

Principales phases du débat à la Chambre. — La discussion au cours des débats parlementaires à la Chambre des Députés est réduite au minimum. Aucune critique sérieuse n'est formulée contre le projet.

Voici les principales phases du débat (1) :

M. Henri Meck manifeste le regret que le Sénat ait omis depuis 5 ans de réaliser une réforme sociale votée à la Chambre et se déclare prêt à voter le nouveau projet tel qu'il est rapporté par la Commission.

(1) Déb. parl., *J. off.* du 12 juin 1936, n° 43.

M. Gabriel Lafaye demande que soit prévue la possibilité d'accorder le congé payé, à des ouvriers n'ayant pas un an de présence ou de services continus.

Divers amendements déposés sont ensuite discutés.

MM. Gallet et de Lestapis, par exemple, proposent d'accorder 3 semaines de congé à partir de 10 ans de services ininterrompus dans la même entreprise.

Le rapporteur signale l'inutilité de l'amendement puisqu'il est possible de passer une convention collective contenant cette disposition. Il ne faut pas surcharger la loi qui pose seulement les principes essentiels.

M. René Dommenge demande que la loi s'applique aux ouvriers et employés des sociétés coopératives, ainsi qu'aux compagnons et apprentis appartenant à un atelier artisanal.

Il ne serait pas juste, en effet, qu'un personnel accomplissant les mêmes opérations dans l'ordre industriel ou commercial ne puisse bénéficier du congé payé.

Il ne serait pas équitable non plus que les charges résultant des congés payés ne pèsent que sur les industries privées et non sur les sociétés coopératives et les ateliers artisanaux.

Cet amendement est adopté.

Au cours de la discussion de l'article 2 concernant les congés payés dans l'agriculture, *M. Félix Grat* demande que les organismes consultatifs soient consultés avant qu'une décision soit prise sur ce point, et fait remarquer que deux pays seulement appliquent les congés payés à l'agriculture :

L'U. R. S. S. accorde 1 journée de congé par mois de travail et la Finlande 7 jours de congé après 1 an de travail.

Le rapporteur demande au contraire que l'amendement soit repoussé : il est nécessaire que les lois sociales protègent les ouvriers agricoles si l'on veut les maintenir à la terre. L'amendement n'est pas adopté.

L'ensemble du projet est adopté à l'unanimité moins une voix (563 voix sur 564 votants).

Ce projet est alors déposé au Sénat.

Le rapport fait au nom de la Commission du Commerce, de l'Industrie, du Travail et des Postes du Sénat, est confié à *M. Robert*

Thoumyre et communiqué au Sénat le 16 juin 1936 (1).

Après avoir exposé les divers projets de loi sur les congés payés déposés depuis 1925, le rapporteur indique les motifs que la Commission du Commerce du Sénat invoque pour ne pas avoir demandé l'inscription du projet à l'ordre du jour du Sénat.

La crise économique, la politique de déflation, les charges déjà supportées par l'industrie et le commerce en ont été les causes principales. Puisque le gouvernement issu des élections de mai 1936, abandonnant la politique de déflation, s'efforce de ranimer l'économie du pays par un accroissement du pouvoir d'achat des travailleurs, son attitude change :

« La Commission du Commerce du Sénat désire prêter son concours le plus complet à la réalisation d'une réforme sociale justifiée depuis longtemps » dit le rapporteur.

« Dans l'esprit de la Commission cette réforme est la contrepartie du rude labeur exigé des travailleurs par le développement du machinisme. Elle est en même temps un progrès moral permettant au chef de famille de partager avec les siens les jours de vacances auxquels son travail lui a donné droit ».

Le rapporteur, après avoir fait le tableau des congés payés à l'étranger, envisage les conséquences de l'application de la loi.

Cette charge nouvelle qui sera de 3 0/0 des salaires payés, soit environ 1 milliard, est lourde. Le Gouvernement, tenant compte de la balance commerciale défavorable, devra s'engager à venir en aide aux industries exportatrices par les moyens les plus appropriés.

Débats parlementaires au Sénat. — Ce projet vient en discussion devant le Sénat le 17 juin 1936 (2).

M. Robert Thoumyre, rapporteur, ouvre les débats en exposant son rapport à la tribune. Il insiste notamment sur le montant des charges qui seront imposées au commerce et à l'industrie du fait des congés payés, et sur les motifs justifiant le vote de la loi. Il signale d'autre part deux lacunes du projet.

Au sujet de la date du congé, la loi ne précise pas s'il y aura arrêt total de l'industrie ou seulement congé par roulement. La

(1) Doc. parl., Sénat, S. O. 1936, Annexe, n° 463.

(2) Débats parlementaires, Sénat, *J. off.*, du 18 juin 1936, n° 46.

plus grande liberté doit être laissée, à son avis, sur ce point, aux ententes amiables entre les parties intéressées.

La loi n'a pas prévu non plus de sanction au cas où le travailleur se livre à un travail rémunéré pendant son congé.

Il serait utile d'introduire dans la loi cette disposition : « Tout travail rémunéré dans une autre entreprise est interdit au bénéficiaire d'un congé, pendant la durée de son congé ».

M. Damecourt signale les difficultés d'application de la loi dans l'agriculture. Le congé payé, même non rétribué, est exceptionnel dans les moyennes et petites exploitations. Le travail agricole est un travail continu qui ne comporte pas de possibilité d'interruption.

M. Marcel Donon, Vice-président de la Commission de l'Agriculture, demande, étant donné la situation spéciale dans laquelle se trouvent les agriculteurs et l'impossibilité pour eux d'accorder des congés à certaines périodes de l'année, qu'il soit prévu que les préfets puissent avoir la faculté de fixer dans leurs départements les périodes pendant lesquelles les congés pourront être accordés aux ouvriers agricoles, après consultation des chambres d'agriculture et des syndicats mixtes.

Cet amendement n'est pas adopté.

L'ensemble du projet de loi est enfin adopté par 293 voix contre 2 (1).

CHAPITRE II

Dispositions réglementaires.

Un décret du 1^{er} août 1936 a déterminé certaines modalités de la loi du 20 juin 1936 sur les congés payés, ainsi que l'avait prévu l'article 54 j du livre II du Code du Travail (2).

Ce décret fixe les conditions d'application de la loi du 20 juin 1936 que nous étudierons ultérieurement. Nous nous bornerons donc dans cette partie à indiquer les principaux points sur lesquels il porte.

Le décret précise quels sont les bénéficiaires du congé annuel

(1) *J. off.*, du 26 juin 1936, p. 6099.

(2) *J. off.*, du 4 août 1936, p. 8255.

payé, quelle est la période ordinaire des vacances, comment il faut régler l'ordre des départs, ce qu'il faut entendre par services continus, quelles sont les conséquences du renvoi d'un salarié.

Il prévoit également une sanction contre le travailleur se livrant à un travail rétribué pendant la durée de son congé.

Il détermine le mode de paiement des indemnités et des allocations familiales, la compensation des avantages en nature. Il prescrit à l'employeur l'obligation de tenir un registre de congé.

Le décret prévoit encore la possibilité de créer des caisses de compensation pour les travailleurs qui ne sont pas normalement occupés d'une façon continue pendant une année dans les professions industrielles et commerciales.

Il fixe enfin les dispositions transitoires pour l'année 1936.

* *

Le 26 septembre 1936, un décret portant règlement d'administration publique en exécution des §§ 1 et 3 de l'article 2 de la loi du 20 juin 1936 a étendu aux travailleurs de l'agriculture le bénéfice des congés payés (1).

Aux termes du décret du 30 octobre 1935, sont classées parmi les professions agricoles :

Les exploitations agricoles de quelque nature qu'elles soient; les exploitations d'élevage, de dressage, d'entraînement, les haras; les entreprises de toute nature, les bureaux, les magasins de vente, se rattachant à des syndicats ou exploitations agricoles; les sociétés coopératives, les sociétés d'intérêt collectif agricole définies par l'article 22 de la loi du 5 août 1920, les sociétés à cadre coopératif dites fruitières.

Les sociétés d'assurances mutuelles agricoles et d'intérêt mutuel agricole.

Les associations syndicales de propriétaires (loi du 21 juin 1865), les entrepreneurs et les particuliers s'occupant de l'entretien et de la mise en état de leur jardin; les agriculteurs, les artisans ruraux n'employant pas plus de 2 ouvriers d'une façon

(1) *J. off.* du 27 septembre 1936, p. 10239.

permanente, les entreprises de battage et de travaux agricoles, les exploitations forestières.

Les conditions d'application de la loi sont en général les mêmes pour les travailleurs de l'agriculture et ceux de l'industrie. Nous indiquerons au cours de l'étude des conditions d'application de la loi du 20 juin 1936, les mesures spéciales prévues pour les travailleurs de l'agriculture, en tenant compte des caractères particuliers de l'exploitation agricole.

Un décret du 14 décembre 1936 a étendu le bénéfice des congés annuels payés à la Martinique, la Guadeloupe, la Réunion, la Guyane et la Nouvelle-Calédonie.

D'autres décrets vinrent encore compléter la loi du 20 juin 1936, ayant tous trait à la création de Caisses de Compensation.

Décret du 14 octobre 1936 relatif aux congés payés dans les ports (1).

Décret du 18 janvier 1937 déterminant les modalités d'application des congés payés aux entreprises du bâtiment et des travaux publics (2).

Décret du 30 avril 1937 concernant les entreprises de manutention et de transport (3).

Ces décrets ont été complétés par des arrêtés du Ministre du Travail du 8 et du 22 mars et du 10 mai 1937 (4).

Décret du 30 juillet 1937 concernant les fabricants de vêtements en cuir, plastrons, basanes, guêtres et molletières (5).

(1) *J. off.* du 15 octobre 1936, p. 10806.

(2) *J. off.* du 21 janvier 1937, p. 864.

(3) *J. off.* du 6 mai 1937, p. 5027.

(4) *J. off.* du 10 mars 1937, p. 2903, du 25 mars 1937, p. 3522 et du 12 mai 1937, p. 5181.

(5) *J. off.* du 4 août 1937, p. 8794.

DEUXIÈME PARTIE

COMMENTAIRE DE LA LOI DU 20 JUIN 1936

INTRODUCTION

Deux conceptions peuvent être à la base de l'octroi des congés payés, et suivant que l'on adopte l'une ou l'autre, la tendance générale de la loi sera très différente et les répercussions de ce choix seront importantes sur les conditions d'application de la loi.

La loi sur les congés payés a-t-elle créé une *obligation pour l'employeur* d'accorder des vacances à ses ouvriers constituant une sorte de récompense, de prime d'assiduité après une certaine durée de service continu, ou bien *un droit au repos pour l'ouvrier*, totalement indépendant de sa fidélité à l'entreprise et qui est la juste contre-partie de son travail?

Certes l'assiduité des travailleurs et leur attachement à une même entreprise est souhaitable au point de vue économique et social, puisque dans ce cas le rendement est meilleur. Cette fidélité à l'entreprise prouve aussi que le travail du salarié est correct et que ses rapports avec ses supérieurs sont satisfaisants. Le congé accordé à titre de récompense peut donner par conséquent des résultats intéressants.

Mais ce n'est pas à notre avis cette première conception qui doit l'emporter.

Nous avons dit que le principal argument en faveur des congés payés était la nécessité du repos annuel, pour permettre aux travailleurs épuisés par les conditions de vie moderne, de récupérer leurs forces. Ce n'est pas l'attachement à une même

entreprise qui rend le repos plus utile et l'ouvrier n'aura pas moins besoin de vacances après avoir fourni la même durée de travail dans des entreprises différentes.

Si une certaine durée de travail est indispensable pour avoir droit au repos, la continuité de service dans la même entreprise ne nous paraît pas indispensable.

Le législateur semble avoir adopté d'abord la première conception, puisqu'une certaine durée de services continus dans la même entreprise est une condition essentielle pour obtenir le congé.

Son attitude peu nette sur ce point a fait naître des difficultés au sujet des conditions d'application de la loi en plusieurs circonstances, que nous aurons l'occasion d'étudier ultérieurement, et principalement au sujet des conséquences de la résiliation du contrat de travail par le travailleur.

Puis, considérant qu'il était injuste de priver de congé annuel les travailleurs qui sont dans l'impossibilité absolue de remplir cette condition de durée de services, et qui sont obligés de changer d'entreprise, le législateur, en créant les Caisses de Compensation, semble se rallier à la seconde conception.

Certains travailleurs en effet changent d'entreprise par suite de la discontinuité des travaux, de l'influence des conditions atmosphériques, du caractère saisonnier de leur activité.

Les ouvriers du bâtiment constituent la catégorie la plus importante de ces ouvriers intermittents : ils changent de chantier, donc d'entreprise, quand les travaux sont terminés.

Les dockers, qui constituent une autre catégorie, changent parfois d'employeurs plusieurs fois par jour.

Il n'aurait pas été équitable de priver ces travailleurs d'un congé gagné légitimement en effectuant un travail très dur et dont le manque d'assiduité à une entreprise est voulu par des circonstances complètement indépendantes de leur volonté.

L'employeur qui, dans le premier cas, joue un rôle essentiel, sert ici seulement d'intermédiaire entre le travailleur et la Caisse de Compensation qui est chargée de payer les indemnités de vacances. Il continue cependant à assurer la charge des congés payés par le paiement de cotisations à la Caisse, qui permettront le versement de l'indemnité au travailleur à l'époque du congé.

Cette indemnité dépend des heures de travail effectuées dans l'entreprise et du salaire du travailleur; elle est due quelle que soit la continuité des services.

Cette conception paraît être celle de l'avenir, ainsi qu'en témoigne un projet de loi déposé récemment à la Chambre des Députés ayant pour objet la généralisation des Caisses de Compensation. Le congé est un droit né légitimement du travail seul et non pas de la continuité des services dans la même entreprise.

Nous ferons donc une distinction entre les conditions d'application de la loi du 20 juin 1936 dans le régime normal et dans le régime des Caisses de Compensation, qui est le régime d'exception.

Ce régime d'exception deviendra-t-il prochainement le régime normal? Nous ne pouvons le savoir encore.

CONDITIONS D'APPLICATION DE LA LOI DU 20 JUIN 1936

SECTION I

Régime normal.

CHAPITRE I

Date de l'application de la loi.

La loi sur les congés payés ayant été publiée au *Journal officiel* le 26 juin 1936, est entrée en vigueur d'après les règles normales du droit :

Dans le département de la Seine, 1 jour franc après sa promulgation, soit le 28 juin.

Dans les autres départements, 1 jour franc après que le *Journal officiel* est parvenu au chef-lieu de chaque arrondissement.

M. le Ministre du Travail avait donné des instructions sur la date de l'application de la loi dans une circulaire adressée le 6 juillet 1936 aux inspecteurs divisionnaires du travail et de la main-d'œuvre et aux ingénieurs en chef des mines.

« Ainsi que je vous l'ai fait connaître par circulaire du 1^{er} juillet, la loi sur les congés payés du 20 juin 1936 est applicable dès sa promulgation, dans la mesure où elle se suffit à elle-même, dans les professions industrielles, commerciales et libérales, sans attendre le décret prévu à l'article 54 *j* qui, d'ailleurs, interviendra très prochainement. Ce n'est que dans les professions agricoles et pour le personnel des services domes-

tiques que l'application de la loi est subordonnée à l'intervention d'un règlement d'administration publique ».

Les salariés dont le contrat a pris fin avant la promulgation de la loi ne peuvent exiger une indemnité de vacances, en vertu de la non rétroactivité de la loi énoncée dans l'article 2 du Code civil : « La loi ne dispose que pour l'avenir, elle n'a point d'effet rétroactif ».

Certains patrons ont prétendu que la loi n'étant pas rétroactive, *il fallait attendre 6 mois après la promulgation de la loi du 20 juin 1936*, pour accorder aux ouvriers une semaine de congé payé, ou attendre un an après la promulgation pour leur en accorder 15 jours.

Cette interprétation n'est pas exacte : le droit au congé annuel est né de la promulgation de la loi du 20 juin 1936 pour les travailleurs qui, à partir de cette époque, remplissaient les conditions de continuité de services requises par la loi.

On peut dire que si la loi n'est pas rétroactive, les conditions nécessaires pour l'octroi des congés le sont.

L'application de la loi sur les congés payés dans les départements recouvrés n'avait pas été précisée dans le texte même de la loi du 20 juin 1936.

La jurisprudence s'était prononcée en général en faveur de l'application, mais la question restait douteuse (1).

Pour mettre fin à toute hésitation sur ce point, un projet de loi fut déposé à la Chambre des Députés tendant à introduire en Alsace-Lorraine la législation française sur les congés payés et ce projet fut adopté le 13 avril 1937 (2).

CHAPITRE II

Champ d'application de la loi du 20 juin 1936.

Pour déterminer le champ d'application de la loi du 20 juin

(1) Cons. prud. Colmar, 23 octobre 1936.

(2) Loi du 13 avril 1937 (*J. off.* du 14 avril 1937, p. 4218). Article 1^{er}. — Les dispositions de la loi du 20 juin 1936 sur le congé annuel payé, ainsi que les lois modificatives sont applicables aux départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle.

Dans ces départements le congé annuel payé prévu par ladite loi est dû pour l'année 1936.

1936, il faut distinguer les professions auxquelles la loi s'applique ipso facto, celles pour lesquelles elle ne s'appliquera qu'après publication d'un règlement d'administration publique, celles enfin qui ne sont pas visées par la loi.

D'après l'article 54 *f* nouveau du Livre II du Code du Travail, *la loi s'applique aux professions industrielles, commerciales ou libérales, aux sociétés coopératives et aux ateliers artisanaux.*

Pour déterminer ce qu'il faut entendre par professions industrielles, commerciales ou libérales il semble, à défaut d'indication plus précise, que l'on puisse s'en référer à la nomenclature établie par la statistique générale de la France pour le classement des industries et professions et publiée officiellement par le Ministère du Travail au *Journal officiel* du 7 juin 1936.

Toutes les sociétés coopératives de production, de crédit ou de consommation visées au Livre III du Code du Travail sont assujetties à la loi sur les congés payés.

Les membres de la Société qui travaillent pour elle sont assimilés à des employés et ouvriers vis-à-vis de la Société.

Les ateliers artisanaux sont également visés par la loi (la définition des artisans a été donnée par la loi du 26 juillet 1925 portant création de la Chambre des Métiers).

L'article 2 de la loi du 20 juin 1936 prévoit deux catégories de professions pour lesquelles la loi n'est applicable qu'après publication d'un règlement d'administration publique : *les professions agricoles et le personnel des services domestiques.*

En ce qui concerne les professions agricoles, un règlement d'administration publique a été pris le 26 septembre 1936.

Au contraire, le décret précisant les conditions d'application de la loi sur les congés payés en faveur des domestiques n'est pas encore pris. C'est un retard très fâcheux et que rien ne justifie. Le Ministère du Travail objecte, pour expliquer cette carence réglementaire, que le contrôle de l'application du décret serait impossible puisque les inspecteurs du travail ne pénètrent pas dans les maisons particulières. Ce n'est pas une raison suffisante et rien ne peut faire supposer que le décret ne serait pas appliqué.

L'octroi d'un congé annuel payé est un usage courant actuellement dans les maisons bourgeoises. Il serait normal et utile qu'un décret généralise cette coutume et que les domestiques ne soient pas privés du bénéfice de la loi quand les employeurs ne veulent pas accorder le congé annuel payé de leur plein gré.

La loi ne s'applique pas enfin aux *services publics généraux* et aux *services publics industriels*. Les concessionnaires des services publics rentrent cependant dans les groupes industriels visés par la loi (Ex. : Compagnies de chemins de fer, de distribution d'eau, de gaz, d'électricité).

CHAPITRE III

Conditions requises pour pouvoir prétendre aux vacances payées.

Conditions concernant les personnes.

A) *Qui doit accorder les congés?*

Nous allons rechercher en premier lieu *qui doit accorder le congé annuel payé et qui en supporte la charge*.

C'est de toute évidence *à l'employeur* seul qu'incombe ce soin. Il est seul à en supporter complètement la charge; aucune retenue sur le salaire n'est effectuée à ce titre; il n'y a aucune participation des bénéficiaires.

Des difficultés ne peuvent survenir qu'en cas de modifications dans la situation juridique de l'entreprise par vente, fusion, transformation, mise en société, au cours de la période ordinaire des vacances ou avant son ouverture.

Trois questions se posent alors : 1° Le droit au congé des travailleurs de l'ancien employeur subsiste-t-il ?

2° Le nouveau patron acquéreur d'une entreprise n'ayant pas bénéficié des services de ses ouvriers est-il tenu d'accorder le congé annuel payé ?

3° Dans l'affirmative, qui en supporte la charge? Est-ce l'ancien ou le nouveau patron, ou bien peut-il y avoir une participation de l'un et l'autre?

Il est certain que le droit au congé annuel payé des travailleurs employés par l'ancien patron subsiste et que les modifications dans la situation juridique de l'entreprise ne peuvent les en priver.

Les obligations de l'employeur antérieur sont transférées par la loi au patron actuel de l'ouvrier; en effet, le droit au congé annuel payé dérive du contrat de travail; or l'article 23 du livre I du Code du Travail dispose : « S'il survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société, tous les contrats de travail en cours, au jour de la modification, subsistent entre le nouvel entrepreneur et le personnel de l'entreprise ».

Le nouvel employeur est donc tenu d'accorder des vacances à son personnel et de les lui payer bien qu'il n'ait pas bénéficié de ses services pendant la période de 1 an ou de 6 mois prévue par la loi.

Mais il serait juste que le précédent propriétaire du fonds, qui aura profité de la majeure partie du travail des ouvriers, supporte sa part de la dette des vacances et rembourse à son successeur ce qu'il doit payer à ce titre. Il serait équitable de déterminer dans l'acte de vente la participation de chacune des parties à la charge des congés payés.

Cette difficulté est écartée dans les professions où il existe une caisse de compensation comme nous le verrons plus tard.

B) *Qui bénéficie des congés annuels payés?*

Les travailleurs liés par un contrat de travail après un an ou six mois de services continus.

Deux conditions doivent donc être réunies :

Un contrat de travail.

Des services continus.

1° De la nécessité d'avoir un contrat de travail.

Sont liés par un contrat de travail, les ouvriers, employés, apprentis des professions industrielles, commerciales, libérales et des sociétés coopératives, les compagnons appartenant à un atelier artisanal.

La loi s'applique donc à tous ces travailleurs sans distinction de sexe, de nationalité, d'âge, et quelle que soit la nature de leur travail.

On s'est demandé si les *apprentis* avaient droit à un congé lorsqu'ils ne reçoivent pas de salaire.

La loi du 20 juin 1936 les a visés expressément : ils doivent donc en bénéficier. S'ils ne reçoivent pas de salaire, mais seulement des avantages en nature, tels que la nourriture et le logement, il y a lieu conformément à la loi, de tenir compte de ces avantages qui doivent être évalués d'après les tarifs établis pour les Assurances sociales.

De nombreuses catégories de travailleurs sont encore *exclus* du bénéfice de la loi parce qu'ils ne remplissent pas cette condition essentielle d'avoir un contrat de travail.

On peut citer : Les voyageurs et représentants de commerce travaillant à la commission pour plusieurs maisons, sans aucun lien de dépendance ni de subordination.

Les stagiaires du commerce, de l'industrie, des professions libérales, qui travaillent pour s'instruire et ne touchent aucun salaire.

Les journalistes n'apportant à leur journal qu'un concours intermittent.

Les internes et externes des hôpitaux.

Les gérants des établissements à succursales multiples, nantis de pouvoirs étendus, jouissant d'une large initiative et qui se trouvent régis par un contrat de mandat (1).

(1) Un projet de loi a été déposé, tendant à étendre le bénéfice de la législation du travail à certaines catégories de travailleurs, parmi lesquels on cite :

Les personnes travaillant en vertu d'une concession qui leur laisse une certaine indépendance (ouvrières).

Les personnes qualifiées habituellement de gérants (gérants de dépôts.

Aucun texte ne prévoit actuellement l'octroi d'un congé annuel aux *travailleurs à domicile*. C'est une exception très fâcheuse, étant donné qu'ils ont particulièrement besoin de repos. Leur travail s'effectue souvent dans des locaux d'habitation dans lesquels aucun agencement n'est prévu pour faciliter la tâche et où l'air et la lumière sont souvent insuffisants. Enfin, la durée du travail n'est soumise à aucune limitation.

Il n'est pas impossible pratiquement d'accorder un congé annuel payé aux travailleurs à domicile, puisque la réforme a été appliquée en partie par l'intermédiaire des contrats collectifs.

Ces contrats prévoient qu'à partir de 1937, les travailleurs et les travailleuses à domicile travaillant depuis un an dans la même entreprise toucheront le 1^{er} juin de chaque année une somme forfaitaire égale à $1/26^e$ du total des salaires réglés au cours de l'année précédente (1).

Le congé annuel est déjà accordé aux travailleurs à domicile de certaines professions dans quelques pays étrangers, en Italie par exemple.

Il existe enfin un certain nombre de cas litigieux pour lesquels des précisions ont été demandées au Ministre du Travail.

M. Georges Lévy a demandé par exemple à M. le Ministre du Travail si les dispositions de la loi du 20 juin 1936 peuvent être invoquées par un médecin au service depuis plusieurs années d'une Compagnie minière et d'une Caisse de secours mutuels, nommé par décision du conseil d'administration de ces organismes et rémunéré par un traitement fixe mensuel, et s'il y a lieu d'assimiler ce médecin aux autres employés de ces établissements pour l'application des lois sociales.

Il lui fut répondu affirmativement, si le médecin dont il s'agit est relié à la Compagnie minière et à la Caisse de secours mutuels dont il relève par un contrat de louages de services.

de succursales, etc...) (Projet de loi n° 2454, *Bulletin hebdomadaire d'information parlementaire*, 1937, n° 21).

(1) Contrat collectif des tailleurs, des ouvrières en confection pour dames à Paris, et contrats collectifs des ouvrières chemisières de la région de l'Indre.

Un lien d'une telle nature juridique impliquerait, semble-t-il, outre la fixité de la rémunération, une certaine régularité des heures pendant lesquelles le médecin en cause doit consacrer chaque jour son activité tant à la Compagnie minière, qu'à la Caisse de secours mutuels qui l'emploient.

Plusieurs questions ont été posées également au sujet des *femmes de ménage* pour savoir si elles avaient droit ou non au congé annuel payé.

Appartenant au personnel domestique, elle n'en jouissent pas actuellement. Cependant, les femmes de ménage qui travaillent dans les magasins font partie du personnel d'un établissement commercial et doivent de ce fait bénéficier des congés annuels dans les mêmes conditions que les autres employés (1).

Il s'agit donc de déterminer dans les cas douteux s'il y a ou non contrat de travail et, dans le premier cas, le congé annuel payé doit être accordé sans discussions possibles.

La notion de l'existence du contrat de travail est d'une importance primordiale pour l'octroi des congés payés. Sa *résiliation* a donc des conséquences non moins importantes puisqu'elle peut priver le travailleur du bénéfice du congé.

Avant d'étudier les conséquences de la résiliation nous allons rappeler brièvement quels sont les principaux cas qui peuvent la provoquer.

Il faut à ce sujet faire une distinction entre les contrats de travail à durée déterminée et à durée indéterminée.

La *résiliation des contrats de durée déterminée* ne soulève aucune difficulté. Elle s'effectue de plein droit au terme fixé dans le contrat. Les deux parties sont également libres de résilier par avance le contrat d'un commun accord, mais la résiliation par la volonté d'une seule partie est interdite. Chaque partie a le droit de demander au tribunal la résiliation du contrat pour inexécution de ses engagements par l'autre partie en application du principe de l'article 1184 du Code civil (2).

(1) *J. off.* du 13 septembre 1936, Déb. parl., Chambre, n° 614.

J. off. du 20 janvier 1937, Déb. parl., Sénat, n° 3934.

(2) Article 1184. La condition résolutoire est toujours sous-entendue

Le contrat est résilié avant terme toutes les fois que l'une des parties ne peut pas exécuter son obligation par suite d'un cas de force majeure. Il est enfin résilié de plein droit par le décès de l'ouvrier; au contraire, la mort de l'employeur n'emporte pas en général résiliation du contrat lorsque l'exploitation de l'entreprise continue.

Le *contrat à durée indéterminée* peut être résilié dans les mêmes conditions que le précédent. Mais, de plus, chacune des deux parties a la possibilité de le faire cesser à toute époque par volonté unilatérale.

Cette rupture par la volonté d'un seul n'est soumise à aucune forme particulière, elle résulte d'une simple manifestation de volonté de l'une des parties, notifiée à l'autre.

Le certificat de travail délivré par l'employeur n'est pas indispensable par conséquent pour établir qu'un contrat de travail a été résilié.

C'est le corollaire de la disposition de l'article 20 du livre I du Code du Travail interdisant les engagements à vie: il faut que les parties qui n'ont pas fixé la durée de leur engagement puissent faire cesser le contrat quand elles le veulent.

Le droit de résiliation unilatérale est réglementé par le législateur qui a prescrit l'observation préalable d'un délai-congé ou délai de préavis. Ce délai-congé doit être respecté par celui qui prend l'initiative de la rupture; il n'est fixé que par les usages (1). Il a un caractère obligatoire et le contrat de travail n'est pas résilié s'il n'a pas été respecté.

En résumé, pour faire preuve de la résiliation du contrat à

dans les contrats synallagmatiques pour le cas où l'une des parties ne satisfera pas à son engagement.

Dans ce cas, le contrat n'est point résilié de plein droit. La partie envers laquelle l'engagement n'a point été exécuté, a le choix ou de forcer l'autre à l'exécution de la convention puisqu'elle est possible, ou d'en demander la résolution avec dommages et intérêts.

La résolution doit être demandée en justice, et il peut être accordé au défendeur un délai selon les circonstances.

(1) Le délai-congé légal existe pour les salariés mutilés de guerre atteints d'une invalidité de plus de 60 0/0.

L'article 12 de la loi du 26 avril 1924 fixe un délai-congé minimum de 2 semaines pour les salariés payés à la journée, de 2 mois s'ils sont payés au mois.

durée indéterminée, il faut et il suffit qu'il y ait eu une manifestation de volonté indiquant sans équivoque l'intention de l'une des parties de mettre fin au contrat de travail, le délai de préavis étant observé.

Conséquences de la résiliation du contrat de travail en matière de congés payés.

Elles sont différentes suivant que la résiliation du contrat de travail est le fait de l'employeur ou le fait du salarié.

Il faut faire une place à part à la résiliation du contrat à la suite d'une faute lourde commise par le salarié qui entraîne des conséquences particulières quant au congé payé.

a) Résiliation du contrat par l'employeur.

La résiliation du contrat de travail en cours d'année par l'employeur ne force pas ce dernier à accorder à l'employé un congé payé, mais le met dans l'obligation de verser une indemnité compensatrice dont le montant varie selon que la résiliation a lieu ou non pendant la période ordinaire de vacances.

L'article 5 du décret du 1^{er} août 1936 a d'ailleurs précisé les modalités d'attribution de cette indemnité : « Lorsque le contrat de travail d'un employé ayant au moins six mois de services continus est résilié par le fait de l'employeur, avant que le travailleur ait pu bénéficier d'un congé annuel payé et sans que cette résiliation soit provoquée par une faute lourde du travailleur, ce dernier a droit à une indemnité. »

» Si la résiliation intervient au cours de la période ordinaire de vacances, le travailleur a droit à une indemnité correspondant au nombre de jours de congé dont il aurait dû bénéficier en raison de la durée des services continus accomplis au moment où le contrat est résilié.

» Si la résiliation intervient avant la période ordinaire de congé de l'établissement, le travailleur a droit à une indemnité correspondant au nombre de jours de congé dont il aurait dû bénéficier au moment de la période ordinaire de vacances, en tenant compte de la durée de ses services continus au moment de la

résiliation, ce nombre étant diminué d'autant de jours ouvrables qu'il reste de mois à courir du jour de la résiliation du contrat jusqu'à l'ouverture de la période ordinaire de vacances ».

Ce texte demande quelques commentaires.

Il est juste qu'un travailleur qui aurait dû bénéficier en temps utile de son congé ne perde pas ce bénéfice lorsqu'il est débauché par l'employeur. L'article 1^{er} du décret du 1^{er} août parle d'ailleurs d'un « droit acquis » à l'ouvrier qui compte un an ou 6 mois de services continus à une date quelconque comprise à l'intérieur de la période ordinaire des vacances.

Si la résiliation intervient *au cours de la période ordinaire des vacances*, il n'y a aucune difficulté : le travailleur reçoit une indemnité correspondant au nombre de jours dont il aurait dû bénéficier en raison des services continus accomplis au moment de la résiliation du contrat, c'est-à-dire de 12 jours ouvrables après un an et 6 jours ouvrables après 6 mois de services continus.

Les complications surviennent lorsqu'il s'agit de déterminer l'indemnité due en cas de congédiement effectué *avant la période ordinaire de vacances*. *

Cette indemnité est facteur de la durée des services continus effectués par l'ouvrier au moment du licenciement et de la date à laquelle s'ouvre la période ordinaire de vacances de l'établissement. On peut avec ces données calculer l'indemnité prévue par le texte du décret. Deux exemples permettront de mieux comprendre ce mécanisme assez compliqué.

Nous supposons préalablement que la période ordinaire de vacances de l'établissement s'ouvrira le 1^{er} juillet 1937.

Un ouvrier ayant au moins 12 mois de services continus dans l'établissement à la date de son licenciement aura droit à 4 jours de congé lorsque la résiliation intervient au cours du mois d'octobre, à 5 jours au cours du mois de novembre, à 6 jours au cours du mois de décembre, enfin à 11 jours au cours du mois de mai.

Un ouvrier se trouvant dans le même cas, mais ayant accompli moins de 12 mois et plus de 6 mois de services continus n'aura droit à aucun congé si le licenciement a lieu en octobre, novembre, décembre ; il aura droit à 1 jour au mois de janvier, 2 jours au mois de février, enfin à 5 jours au mois de mai.

Nous constatons ainsi qu'il arrive qu'un travailleur ayant accompli la durée des services continus exigés par la loi pour avoir droit au congé annuel payé, soit privé de vacances par le fait de l'employeur en cas de congédiement avant la période ordinaire de vacances.

Lorsqu'un salarié ayant droit à un congé annuel payé quitte l'établissement du fait de l'employeur, il a droit à une indemnité compensatrice. De plus dans le cas où il est congédié sans délai, il doit également recevoir une indemnité de délai-congé. Ces deux indemnités s'ajoutent-elles ou au contraire *l'indemnité de vacances se confond-elle avec l'indemnité de délai-congé*?

Nous pouvons citer sur ce point un arrêt de la Cour de cassation du 20 janvier 1937 qui a tranché la question (1).

Le salarié a droit à une indemnité compensatrice de congé payé dont il aurait dû bénéficier s'il eut été maintenu en fonctions. Il a droit en outre en cas d'inobservation du délai de prévenance par l'employeur à une indemnité dite de préavis fixée par l'usage ou les conventions particulières ou collectives. Ces avantages doivent se cumuler. La première de ces deux dispositions a été édictée en vue d'assurer un repos aux travailleurs remplissant les conditions qu'elle impose, et la seconde en vue de permettre à la partie qui a reçu dénonciation du contrat de chercher, s'il s'agit de l'employé, une autre situation, et s'il s'agit du patron, un autre employé.

Le cumul des deux indemnités est donc obligatoire.

Une *faute lourde* du travailleur fait perdre le droit à une indemnité : c'est une sanction qui s'ajoute à celle résultant du congédiement (2).

Cette solution qui paraît sévère à certains auteurs a été adoptée également par un certain nombre de gouvernements dans les réponses adressées au bureau de la Conférence Internationale du Travail au cours de l'enquête effectuée en 1935.

L'Italie demande la privation de l'indemnité de congé en cas de résiliation du contrat par la faute lourde du travailleur.

(1) Cass. civ., 20 janvier 1937, Aff. Rollon contre Deparis, *Quest. prud. et fiscales*, 1937, p. 216.

(2) Réponse ministérielle, *J. off.* du 11 février 1937.

La Pologne vise la résiliation sans préavis du contrat par l'employeur, en raison d'une faute imputable au travailleur. La Yougoslavie mentionne le délit grave constaté.

b) Résiliation du contrat de travail par le travailleur.

L'article 5 du décret du 1^{er} août 1926 n'a pas prévu l'obligation pour l'employeur de verser une indemnité compensatrice du congé au salarié qui résilie son contrat de travail.

Dans le silence des textes, on a conclu par un argument *a contrario* que le départ volontaire du salarié le prive non seulement du congé annuel, mais aussi de l'indemnité compensatrice.

Cette appréciation est critiquable, à notre avis, et cette solution pourrait être écartée en s'appuyant sur le texte même du décret du 1^{er} août 1936 et en appliquant les principes généraux du droit.

L'article 1^{er} du décret du 1^{er} août 1936 parle d'un *droit* au congé payé acquis à tout ouvrier, employé ou apprenti qui compte respectivement un an ou six mois de services continus.

Etant donné que la loi est d'ordre public et que le bénéficiaire ne peut renoncer au congé (art. 54 *h*), il nous paraît logique d'admettre que le départ volontaire de l'ouvrier ne puisse pas non plus faire disparaître un droit acquis par la durée de ses services continus (1).

Il faut remarquer aussi à ce sujet qu'il est de jurisprudence constante que la renonciation à un droit ne se présume pas et qu'il faudrait une déclaration expresse du travailleur pour qu'elle existe. Dans le silence du texte, le départ volontaire n'est pas suffisant pour exprimer cette renonciation.

La privation du congé et de l'indemnité compensatrice serait considérée alors comme une sanction du départ volontaire du travailleur, sanction qui, dans de nombreux cas, n'est pas justifiée quand il n'y a pas intention de nuire à l'employeur et quand ce départ est nécessité par des causes indépendantes de la volonté du travailleur.

(1) Art. 54 *h* de la loi du 20 juin 1936 : « Tout accord comportant la renonciation par l'ouvrier, l'employé, le compagnon ou l'apprenti au congé prévu par les dispositions qui précèdent, même contre l'octroi d'une indemnité compensatrice, est nul ».

On objecte aussi que l'obtention du congé suppose nécessairement l'existence du contrat de travail et que sa rupture par la seule volonté de l'ouvrier entraîne l'abandon du droit au congé dont l'exercice serait lié à la continuation du contrat (1).

Dans ce cas il ne devrait pas non plus y avoir d'indemnité compensatrice du congé en cas de résiliation du contrat par l'employeur. Ce n'est pas le congé payé qui est accordé, mais une indemnité représentative du droit au congé acquis et impossible à exercer par le travailleur.

Si l'existence d'un contrat de travail est obligatoire pour obtenir le droit au congé, l'existence de ce même contrat n'est pas forcément nécessaire pour l'exercice du droit qui est déjà acquis.

Il en est de même pour le salaire ; l'existence d'un contrat de travail est indispensable pour ouvrir le droit au salaire, mais l'ouvrier qui rompt volontairement son contrat de travail a le droit d'exiger les salaires acquis, même après un certain retard. C'est un argument par analogie qui nous paraît probant.

Nous pouvons citer à l'appui de l'opinion que nous défendons une décision de la 7^e Chambre du tribunal civil de la Seine, du 6 mars 1937, condamnant l'employeur à payer une indemnité de vacances à des ouvriers qui étaient partis de leur plein gré, de l'établissement qui les employait.

(1) Le tribunal de paix de La Haye-Descartes a rendu une sentence dans ce sens le 5 février 1937 (Aff. Georget c. Société des papeteries de La Haye-Descartes, *Gaz. Pal.*, 1937. 4. 583).

« Attendu que pour en bénéficier, l'ouvrier a l'obligation de prolonger son contrat jusqu'au jour normalement prévu pour son départ en vacances, qui ne peut être retardé après le 1^{er} octobre de chaque année.

» Attendu que cela résulte de l'article 5 du décret du 1^{er} août 1936 fixant les modalités de la loi du 20 juin 1936 qui spécifie que lorsque le contrat de travail est résilié par le fait du patron avant que le travailleur ait pu bénéficier d'un congé et sans que cette résiliation soit provoquée par une faute lourde, ce dernier a droit à une indemnité.

» Attendu qu'on peut déduire que celui qui a provoqué la résiliation du contrat et à plus forte raison l'a lui-même résilié n'a pas droit au congé payé, que le congé suppose tellement l'existence du contrat de travail pendant ce congé, que les allocations familiales sont dues par le patron pendant sa durée (art. 8 du décret du 1^{er} août 1936) et que de même les cotisations d'assurances sociales sont dues par l'assuré et le patron pendant les congés payés, ce qui prouve que le législateur a considéré les quelques jours de repos comme de véritables journées de travail ».

Il ne suffit pas qu'un salarié ait pris l'initiative de la rupture pour lui faire perdre le bénéfice de son congé, et l'indemnité représentative du congé lui est due, s'il remplit les conditions de la loi du 20 juin 1936 (Aff. Lévy-Nasson c. Nahoum, *Gaz. Pal.*, 1937. I. 15) (1).

Nous devons reconnaître que ces décisions sont rares et que l'opinion ministérielle est hostile à cette conception (2).

La jurisprudence a confirmé cette opinion avant que la Cour de Cassation n'intervienne pour trancher également la question dans ce sens. Elle refuse à l'ouvrier quittant volontairement l'entreprise le droit à une indemnité compensatrice.

Nous relevons l'attendu suivant dans un arrêt de la Cour de Cassation du 5 mai 1937 (Aff. Comp. des Phosphates de Constantine c. Graïda Sebti Ben Amar).

« Attendu que si le droit à un congé annuel payé de 15 jours ouvrables ou d'une semaine est acquis dans les professions industrielles, commerciales et libérales à tout travailleur comptant un an ou six mois de services continus, à une date quelconque, comprise à l'intérieur de la période ordinaire de vacances dans l'établissement, c'est à la condition que le contrat de louage de services, qui lie le travailleur à son

(1) Nous pouvons également citer en ce sens une décision du Conseil des prud'hommes de Saint-Etienne (Section des mines, métallurgie et transports, 24 septembre 1936. Aff. Béraud c. Compagnie Minière de Roche la Molière et Firminy) et une décision du Conseil des prud'hommes de Nîmes du 16 septembre 1936 (Aff. Beudot c. Aumond et Burg.). *Droit ouvrier*, 1936, p. 272.

(2) Deux réponses ministérielles à des questions écrites sont significatives; en voici le texte :

1° M. de Saint-Pern demande à M. le Ministre du Travail si un ouvrier maçon employé depuis plus d'une année chez le même entrepreneur et qui a quitté volontairement ce patron le 25 juillet 1936 a le droit de réclamer au patron qu'il a quitté le montant du congé payé (Question du 31 juillet 1936).

Réponse : Le salarié qui prend l'initiative de rompre son contrat de travail avant d'avoir pris son congé annuel n'a pas droit à celui-ci (*J. off.* du 24 octobre 1936).

2° M. Albert Mauguière demande à M. le Ministre du Travail si un ouvrier qui a quitté volontairement son employeur depuis la promulgation de la loi sur les congés payés a le droit de réclamer l'indemnité de congé prévue par la loi?

Réponse : Aucune indemnité n'est prévue pour le cas où le travailleur prend lui-même l'initiative de la rupture.

employeur, n'ait pas été résilié avant qu'il ait pu bénéficier de son congé » (1).

Nous estimons que l'opinion de la Cour de Cassation est contraire à l'esprit de la loi.

Ainsi conçue l'indemnité de vacances devient une prime accordée à de loyaux services, et qui ne doit pas être donnée au travailleur qui résilie volontairement son contrat de travail.

Est-ce vraiment l'esprit de la loi et le congé payé n'est-il pas accordé au contraire en vertu d'un droit ?

Nous constatons que le législateur n'a pas osé prendre nettement partie entre les deux conceptions qui peuvent être à l'origine de l'octroi des vacances : droit acquis au travailleur sous certaines conditions, ou faveur accordée par l'employeur, sorte de prime d'assiduité.

Après avoir choisi la première conception dans l'article premier du décret du 1^{er} août 1936 et en avoir accepté les conséquences dans l'article 5 en prévoyant une indemnité compensatrice du congé en cas de résiliation du contrat par l'employeur, le législateur n'a pas persévéré dans cette voie, au point d'admettre que le droit au congé ne peut disparaître en cas de départ volontaire du bénéficiaire. Adoptant alors la seconde conception, il a sanctionné ce départ par la privation du congé et de toute indemnité compensatrice.

Le législateur aurait dû nettement prendre parti : accorder l'indemnité ou si, cela était son intention, affirmer que la résiliation du contrat par le travailleur le priverait non seulement du congé mais encore de toute compensation.

Nous pouvons relever dans le texte du décret une contradiction et constater une absence d'homogénéité nuisible à son ensemble. L'idée directrice de l'article 1^{er} et celle de l'article 5 ne sont pas les mêmes.

Dans le silence des textes pourquoi ne pas rétablir l'unité entre l'article 1^{er} et l'article 5 du décret du 1^{er} août et accorder au travailleur une indemnité compensatrice du non-exercice du droit acquis.

C'est la solution qui nous paraît la plus rationnelle.

(1) Dans le même sens : Cass. civ., 5 mai 1937 (Aff. Établ. Gailly frères c. Henrion, *Gaz. Pal.*, 3 juin 1937).

2° Des services continus.

Les congés payés ne sont accordés, dans le régime normal que nous étudions dans cette partie, qu'après 1 an ou 6 mois de services continus.

C'est, avec l'obligation du contrat de travail, la seconde des conditions essentielles requises pour en bénéficier.

Que faut-il entendre par services continus? — Le décret du 1^{er} août 1936, article 4, précise ce qu'il faut entendre sous cette dénomination : « La durée des services continus visés à l'article 54 f doit s'entendre de la période pendant laquelle le travailleur est lié à son employeur par un contrat de travail, même si l'exécution de celui-ci a été interrompue sans qu'il y ait résiliation du contrat. Ne sauraient notamment être considérés comme interrompant la durée des services continus, ni être déduits du congé annuel, les jours de maladie si le contrat n'a pas été résilié, etc... ».

On peut en conclure que *les termes « services continus » sont synonymes des termes « durée d'existence du contrat de travail »*. La continuité des services est liée à la continuité du contrat de travail, les deux conditions essentielles pour l'octroi du congé sont intimement liées.

Il est assez difficile de préciser la date servant de point de départ pour apprécier la durée des services continus.

Cette date est très importante et trois solutions sont possibles :
la date de l'embauchage du salarié;

la date d'ouverture de la période ordinaire de vacances de l'année précédente;

la date à laquelle ont pris fin les vacances prises par le salarié l'année précédente.

Le choix de la date a des conséquences importantes dans le cas où le salarié est licencié avant la date d'ouverture de la période ordinaire de vacances.

L'article 4 du décret du 1^{er} août 1936 donne indirectement la solution du problème en précisant : « que la durée des services continus doit s'entendre de la période pendant laquelle le travailleur est lié à son employeur par un contrat de travail, même

si l'exécution de celui-ci a été interrompue sans qu'il y ait résiliation du contrat. Or, ne sauraient être considérées comme interrompant la durée des services continus les périodes de congé annuel ».

Puisque la continuité des services est liée à la continuité du contrat de travail, c'est l'*embauchage* de l'ouvrier qui doit servir de point de départ au calcul de son ancienneté dans l'établissement (1).

Etude des diverses causes d'interruption de travail : leur influence sur l'octroi du congé annuel payé.

a) Influence de la grève sur le droit au congé.

La grève entraîne-t-elle la rupture du contrat de travail ou simplement sa suspension ?

Cette question a une importance capitale en matière de vacances, puisque dans le premier cas, les services continus effectués dans l'entreprise avant la grève ne peuvent servir de base à l'octroi du congé annuel payé.

D'après la jurisprudence traditionnelle la grève, par elle-même, est assimilée à une rupture collective du contrat de travail quels que soient les mobiles auxquels ont obéi les coalisés. A la reprise du travail il intervient un nouveau contrat de louage de services.

Dès 1902 la Cour de Cassation a adopté cette thèse (2).

Dans un arrêt du 15 mars 1907, elle a déclaré « que l'ouvrier qui se met en grève rend impossible par son fait volontaire la continuation de l'exécution du contrat de travail qui le liait à son patron, cet acte s'il n'est pas interdit par la loi pénale n'en constitue pas moins de sa part, quels que soient les mobiles auxquels il a obéi, une rupture caractérisée de contrat et donne lieu à des dommages et intérêts » (3).

La jurisprudence est constante ainsi qu'en témoigne un arrêt plus récent du 29 décembre 1925 (4).

(1) Nous pouvons citer en ce sens une décision du Conseil des prud'hommes de Caen du 27 février 1937.

(2) Chambre des requêtes, 18 mars 1902, S. et P. 1903. 1. 465.

(3) S. 1908. 1. 417.

(4) *Gaz. Pal.*, 1926. I. 402.

Cette solution a été critiquée par la majorité de la doctrine et en particulier par M. Pic, qui a été un des principaux défenseurs de la thèse adverse.

Il estime que la grève, par elle-même, ne met pas fin au contrat de travail, mais en suspend seulement l'exécution jusqu'au jour où le contrat prend fin par arrangement collectif qui vient consolider ou améliorer le contrat primitif plutôt qu'il ne crée un état de chose nouveau (1).

D'après M. Planiol également, dans les conflits, il y a bien une rupture entre les patrons et les ouvriers, mais c'est une rupture de fait qui est tout autre chose que la destruction juridique du contrat.

Pour lui il est évident que les grévistes ne se proposent pas de substituer un contrat nouveau à l'ancien dans deux cas :

a) Lorsque l'origine du conflit réside dans une inobservation vraie ou prétendue des conditions d'un contrat antérieur et que l'objectif exclusif des grévistes est d'obliger le patron à en respecter les clauses ;

b) Lorsque la grève a pour cause une cause extrinsèque au contrat de travail. Exemple : Questions de défense syndicale, d'action politique ou de solidarité ouvrière (2).

Le problème se complique lorsque la grève a pour but d'obtenir certaines modifications du pacte primitif.

Même dans ce cas, pour les partisans de la théorie de la suspension du contrat de travail, il est possible d'établir, que ni les ouvriers, ni les patrons n'entendent rompre le contrat qui les unit et que leur objectif est d'améliorer le pacte en tenant compte des facteurs économiques nouveaux (3).

(1) Paul Pic, *Traité de législation industrielle*, p. 202.

(2) Il est intéressant de remarquer que cette opinion doctrinale a influencé une récente décision du Conseil des prud'hommes de Besançon du 4 décembre 1936 (Aff. Fontalirant c. Contini et Reggiori, *Quest. prud. et fisc.*, 1937, p. 218), qui déclare que l'ensemble des ouvriers du territoire national en faisant grève en juin dernier, n'avaient pas l'intention de rompre le contrat de travail, mais poursuivaient seulement un but revendicatif général.

(3) Pour mettre fin à ces discussions, la Chambre des Députés avait été saisie le 3 février 1925, par M. Victor Jean, d'une proposition de loi tendant à dire que la suspension collective du travail par l'exercice du droit

Donc, d'après la jurisprudence, les ouvriers qui reprennent le travail après s'être mis en grève forment un contrat nouveau à la date de la reprise du travail, et, en l'absence de clauses contraires, de cette date courra le délai relatif au congé payé. *Si l'ouvrier s'est mis en grève avant d'avoir accompli 6 mois de services continus dans l'entreprise, il ne saurait être admis au bénéfice de la loi (1).*

Même si l'on admet cette thèse de la rupture du contrat par la grève, le seul déclanchement de celle-ci n'entraîne pas auto-

de grève n'entraîne pas la rupture du contrat, mais aucun vote n'est intervenu.

(1) Cette thèse a été soutenue dans de nombreuses décisions. Nous allons étudier les plus caractéristiques.

Deux sentences furent rendues en ce sens par le Conseil des prud'hommes de Vienne le 12 et le 19 août 1936 (*Quest. prud. et fisc.*, 1936, p. 937).

« Attendu que G. s'est mis en grève le 16 juin 1936, que la juridiction de la Cour de cassation décide que le contrat de travail est rompu pour fait de grève, qu'en conséquence, le contrat de travail qui s'est formé entre les parties en cause le 11 février 1936, a cessé le 16 juin 1936, c'est à-dire antérieurement à l'application de la loi sur les congés payés.

» Attendu que le 6 juillet 1936, date de la formation du nouveau contrat de travail existant actuellement, il n'y a pas les six mois nécessaires prévus par la loi pour avoir droit au congé ».

Le Conseil des prud'hommes de Nîmes a rendu une décision semblable le 16 septembre 1936 (*Quest. prud.*, 1936, p. 975).

« Attendu que si l'interruption de travail résultant d'une cause indépendante de la volonté de l'ouvrier, telle que chômage, maladie, accident ou accomplissement d'une période d'instruction militaire, ne semble pas devoir être retenue comme une discontinuité des services au sens de la loi précitée, il en est autrement de la grève qui est une rupture du contrat de travail ».

Dans ce sens également : Tribunal de paix de Pont-Saint-Esprit, 30 octobre 1936, *Gaz. Pal.*, 1936. I. 745;

Conseil des prud'hommes d'Epernay, 15 octobre 1936, *Quest. prud.*, 1937, p. 15;

Tribunal de paix de Grasse, 16 octobre 1936, *Gaz. Pal.*, 1936. I. 909;

Conseil des prud'hommes d'Avignon, 12 novembre 1936, *Quest. prud.*, 1936, p. 1157;

Tribunal civil de Boulogne-sur-Mer, 27 novembre 1936, *Quest. prud.*, 1937, p. 17.

Tribunal civil de Périgueux, 30 octobre 1936, *Quest. prud.*, 1937, p. 218.

Tribunal civil de Versailles, 13 novembre 1936, *Gaz. Pal.*, 1937. I. 910;

Tribunal civil de Boulogne-sur-Mer, 22 novembre 1936, *Gaz. Pal.*, 1937. I. 99.

matiquement la résiliation du contrat de travail. Il faut de la part du patron une manifestation de volonté expresse accompagnant normalement la fin d'un louage de services.

La grève ne saurait engendrer des incidences différentes de celles de n'importe quels autres actes d'inexécution volontaire d'un contrat de travail, elle ne fait qu'ouvrir à l'employeur un droit de résiliation. S'il préfère ne pas user de son droit, la grève n'aura été qu'une simple interruption du contrat, sans répercussion sur le droit de l'ouvrier au congé payé (1).

Cette interprétation jurisprudentielle avait des conséquences graves en 1936 par suite de l'ampleur du mouvement de grève de juin 1936. Si l'on admettait que la grève entraînait la rupture du contrat de travail et par conséquent la privation du congé payé, un nombre considérable de travailleurs ne devaient pas obtenir de vacances en 1936.

D'autre part, un fait nouveau intervenait : ces grèves se sont terminées par la signature des contrats collectifs qui stipulaient en général qu'aucune sanction ne serait prise pour fait de grève.

Le 7 juin 1936 en effet, après arbitrage du Président du Conseil, un accord a été signé par la Confédération Générale de la Production Française et la Confédération Générale du Travail dont l'article 6 spécifiait : « La délégation patronale s'engage à ce qu'il ne soit pris aucune sanction pour faits de grève ».

Cet accord a fait naître une jurisprudence nouvelle que nous allons étudier. Elle considère que l'engagement ne serait pas respecté si l'on privait l'ouvrier du congé en décidant que la grève entraîne résiliation du contrat : ce serait une sanction.

La grève n'a pas rompu le contrat de travail en raison des circonstances qui l'ont entourée (généralisation et étendue du mouvement gréviste, caractère purement revendicatif de ce mouvement, conclusion d'une convention collective, reprise du travail dans le même établissement, etc...); la grève a seulement suspendu le contrat.

Donc, les ouvriers ont conservé à la reprise du travail le

(1) Tribunal de paix de Montfort l'Amaury, 29 octobre 1936 (Aff. Zachar c. Chapon, *Gaz. Pal.*, 1937. I. 477).

bénéfice des services continus effectués antérieurement à la grève (1).

(1) Dans une décision du Conseil des prud'hommes d'Alès du 9 octobre 1936, il fut déclaré que la grève suspend seulement le contrat si la convention collective prévoit qu'aucune sanction ne sera prise pour fait de grève.

Il résulte implicitement de cette clause que, dans l'intention des parties, le droit au congé subsiste dans ce cas (Aff. Julian c. Gaubert, *Quest. prud.*, 1936, p. 1055).

Dans une décision du Conseil des prud'hommes de Tarbes, nous relevons l'attitude suivant caractéristique de cette nouvelle tendance jurisprudentielle.

« Attendu... qu'il est permis d'envisager qu'étant donné la nouvelle orientation créée par les événements récents, cette jurisprudence, opportune à l'époque où elle a été rendue, peut subir de profondes modifications en raison directe des accords Matignon, qui prescrivent qu'aucune sanction ne doit être prise pour faits de grève, lorsque le fait de grève ne s'accompagne pas de faits délictueux évidents; de quoi il semblerait découler que la grève pas plus que le lock-out ne rompent plus le contrat de travail *ipso facto* désormais » (Aff. Gabin, Costes, et consorts c. Margeridon, 18 septembre 1936, *Quest. prud.*, 1936, p. 1066).

Ce même Conseil des prud'hommes de Tarbes déclare en une autre circonstance avec une certaine témérité à notre avis :

« Attendu que l'article 6 des accords est ainsi conçu : la délégation patronale s'engage à ce qu'il ne soit pris aucune sanction pour fait de grève, engagement qui de toute évidence, donne aux arrêts de la Cour de Cassation dont il est fait état, un caractère certain de caducité, compte tenu de ce que cet engagement oblige absolument et sans exception particulière les deux branches de l'activité desquelles relève le contrat de louage de services ».

En conséquence, le Conseil de prud'hommes déclare que l'opinion du Syndicat patronal de l'ameublement n'était pas fondé devant l'article 5 de la convention collective signée par tous les membres du Syndicat, et déclare en conséquence que tous les ouvriers de l'ameublement ont droit au congé payé (Affaire Syndicat des ouvriers de l'ameublement contre Syndicat patronal de l'ameublement, *Quest. prud.*, 1936, p. 1158).

Dans le même sens nous relevons une décision du Conseil des prud'hommes de Reims (Affaire Soufflet c. Société des briqueteries de Champigny, *Quest. prud.*, 1936, p. 1159).

Le Conseil insiste sur le fait nouveau, né de la situation économique et du caractère spécial du mouvement revendicatif et professionnel de la grève, en vertu duquel il y aurait lieu pour la jurisprudence de statuer à nouveau.

Le Conseil des prud'hommes de Dijon a déclaré le 10 octobre 1936 que la clause insérée dans le contrat de conciliation qui a mis fin à la grève, aux termes de laquelle aucune sanction ne serait prise pour fait de grève, traduit la commune intention des parties de faire revivre les contrats antérieurs en les améliorant.

Le droit au congé payé résultant pour l'ouvrier du *statu quo* antérieur

La thèse contraire a été soutenue également. *La conclusion d'une convention collective ne peut faire naître un nouveau contrat de louages de services.*

L'insertion dans la convention d'une clause excluant toutes sanctions pour fait de grève ne saurait avoir d'effet en l'espèce, la perte du droit au congé n'étant pas assimilable à une sanction pour fait de grève.

En effet, la perte du droit au congé n'est pas la conséquence de la volonté du patron : cette privation découle logiquement du fait volontaire de l'ouvrier qui a refusé d'exécuter le contrat. Par le seul jeu des principes généraux du droit, tous les avantages attachés à ce contrat disparaissent par l'effet de sa résiliation (1).

lui demeure donc acquis (Affaire Boulanger et huit autres ouvriers c. Argenton, *Quest. prud.*, 1937, p. 18).

Dans ce sens également : Conseil des prud'hommes de Rive-de-Gier, 21 août 1936, *Quest. prud.*, 1936, p. 1064;

Conseil des prud'hommes de Dijon, 12 septembre 1936, *Quest. prud.*, 1937, p. 18;

Conseil des prud'hommes de Vichy, 16 septembre 1936, *Quest. prud.*, 1936, p. 1062;

Conseil des prud'hommes de Boulogne-sur-Mer, 29 septembre 1936, *Quest. prud.*, 1937, p. 16;

Conseil des prud'hommes de Thonon-les-Bains, 6 octobre 1936, *Quest. prud.*, 1936, p. 1149;

Conseil des prud'hommes de Nîmes, 14 octobre 1936, *Quest. prud.*, 1936, p. 1157;

Conseil des prud'hommes de Béziers, 14 octobre 1936, *Quest. prud.*, 1936, p. 1157;

Conseil des prud'hommes de Besançon, 4 décembre 1936, *Quest. prud.*, 1937, p. 218;

Tribunal civil de la Seine, 11 janvier 1937, *Quest. prud.*, 1937, p. 219;

Tribunal civil de Mulhouse, 27 novembre 1936, *Gaz. Pal.*, 1937. I. 156;

Tribunal de paix de Saint-Nazaire, 18 janvier 1937, *Sem. jur.*, 26 février 1937.

(1) Nous pouvons citer en ce sens une décision du tribunal civil de Périgueux du 30 novembre 1936.

« Attendu que la privation du droit au congé ne saurait être considérée, ainsi que le propose Lanfranconi, comme une sanction prise par le patron pour fait de grève et interdite comme telle par l'article 6 des accords Matignon, que la substitution d'un contrat entièrement nouveau au contrat primitif dénoncé par l'employé ayant eu pour conséquence logique et inévitable de faire disparaître en dehors de la volonté des parties et par le seul jeu des principes généraux du droit, tous les avantages directs et indirects attachés au contrat résolu, on ne peut sérieusement pré-

On peut estimer que la clause d'une convention collective prévoyant qu'aucune sanction ne sera prise pour fait de grève, ne peut avoir pour effet de faire bénéficier les ouvriers réembauchés d'avantages tels que les congés payés. Le fait de ne pas payer de congé à l'ouvrier ne constitue pas une sanction pour fait de grève.

En effet, le contrat n'existe plus et il se forme après le réembauchage un nouveau contrat. Il aurait fallu, pour éviter que le seul jeu des principes généraux du droit empêchât l'ouvrier de bénéficier des congés payés, prévoir expressément que la grève n'avait pas rompu le contrat de travail et qu'il se poursuivait après une simple interruption.

Au contraire, la plupart des conventions collectives établies après les grèves stipulent que les règles nouvelles s'appliquent à partir de leur signature, ce qui ne serait pas compatible avec la thèse de la continuité du contrat de travail.

S'il n'y a pas continuité du contrat de travail, il y a eu résiliation, donc privation du congé. Le calcul des services continus que le travailleur peut invoquer en vue de son droit au congé ne peut porter que sur les services continus partant du jour de la reprise du travail après la grève.

Le Ministre du Travail, consulté sur la question, n'a pas donné de réponse précise.

Il admet que suivant une jurisprudence constante de la Cour de Cassation, la grève rompt le contrat de travail. De ce fait, la durée des services continus requise pour ouvrir droit au congé annuel payé devrait en l'occurrence avoir pour point de départ la reprise du travail consécutive à la grève.

Mais il remarque que lorsque les conventions collectives ont

tendre qu'il s'agit là d'un fait volontaire du patron susceptible d'être considéré comme une sanction ».

(Affaire Planchat et Dagand contre Lanfranchi, 30 novembre 1936, *Quest. prud.*, 1937, p. 218).

Dans ce sens également : Tribunal civil de Boulogne-sur-Mer, 27 novembre 1936, *Quest. prud.*, 1937, p. 17.

Conseil des prud'hommes d'Alger, 15 janvier 1937, *Quest. prud.*, 1937, p. 332.

Conseil des prud'hommes de Belfort, *Quest. prud.*, 1937, p. 233.

Tribunal civil de Boulogne-sur-Mer, 22 novembre 1936, *Gaz. Pal.*, 1937. I. 152.

stipulé qu'il ne serait pris aucune sanction pour fait de grève, il semble résulter de l'intention commune des parties que la grève ne devait pas être considérée comme ayant rompu le contrat de travail.

Il est difficile de prendre partie entre les deux thèses que nous avons exposées. Cependant, si l'on admet préalablement l'opinion jurisprudentielle en vertu de laquelle la grève rompt le contrat de travail, opinion d'ailleurs discutable, il n'est pas possible en droit de supposer que les stipulations des conventions collectives prévoyant qu'aucune sanction ne sera prise pour fait de grève puissent empêcher la grève de produire ses effets habituels, puisque juridiquement la privation du congé n'est pas une sanction et découle simplement de la résiliation du contrat.

En fait, cependant, la privation du congé est une sanction pour les travailleurs, et dans l'intention des parties, le fait de prévoir qu'aucune sanction ne sera prise pour fait de grève permet l'octroi du congé annuel payé.

Dans la pratique, pour éviter toute équivoque à ce sujet, il faudra prévoir dans la convention collective que les services continus effectués avant la grève pourront entrer dans le calcul de la durée des services nécessaires à l'octroi du congé.

Nous souhaitons que cette solution soit adoptée dans l'intérêt des travailleurs et dans l'intérêt même de l'entreprise.

Que décider au cas où la grève survient *quand le travailleur a effectué 6 mois de services continus* avant la période ordinaire des vacances?

A notre avis, l'ouvrier possède un droit acquis au congé (1).

b) Influence de la maladie et de l'accident du travail.

La maladie, même si elle est prolongée, et l'accident du travail n'entraînent pas par eux-mêmes et de plein droit la rupture du contrat de travail qui lie le malade ou la victime avec le patron.

L'ouvrier, après sa guérison, peut exiger que le patron le

(1) Dans ce sens : jugement du tribunal civil d'Ussel du 2 mars 1937, *D. hebdomadaire*, 29 avril 1937, n° 16.

reprénne jusqu'à l'expiration du terme, s'il est apte à faire le même travail, dans le cas où le contrat est à durée déterminée, ou jusqu'à dénonciation du contrat faite par l'une ou l'autre des parties si le contrat est à durée indéterminée.

Il faut par conséquent faire une distinction entre le contrat de travail à durée déterminée et à durée indéterminée.

Dans le contrat à durée déterminée, la maladie ou l'accident du travail suspendent l'exécution du contrat de travail pendant la période d'incapacité, mais n'entraînent pas sa résiliation. L'expiration du terme, en dehors de la mort d'une des parties, est, à défaut de stipulation expresse, le seul événement prévu comme cause de résiliation du contrat.

Si le contrat est à durée indéterminée, la maladie et l'accident du travail qui rendent l'ouvrier momentanément ou définitivement inapte à remplir ses obligations, peuvent être considérés comme une cause légitime de résiliation du contrat de travail qui ne cesse, en dehors de la mort d'une des parties, que par la volonté de l'une d'elle.

Le patron peut en effet renvoyer l'ouvrier s'il a des motifs légitimes de le faire ce qui d'après la jurisprudence doit être entendu très largement et vise toutes les hypothèses où le patron congédie l'ouvrier pour une raison sérieuse, sans commettre d'abus du droit.

La Cour de Cassation reconnaît que l'accident et la maladie peuvent être considérés comme une cause légitime de résiliation (1).

La question de savoir si l'incapacité absolue de travail résultant d'un accident ou d'une maladie peut être considérée comme une cause légitime de rupture est une question de fait laissée à l'appréciation des tribunaux. Il a été reconnu qu'une maladie de quelques jours n'était pas un motif légitime de renvoi (2).

La maladie n'emporte rupture que du jour où d'indisposition de brève durée elle se transforme en maladie prolongée. La question est délicate si, dès le début de son évolution, la maladie apparaît comme devant être prolongée ou si l'accident apparaît devoir entraîner des conséquences graves. La jurisprudence admet que dans ce cas le contrat peut être résilié immédiatement

(1) Cass., 7 décembre 1909, S. 1911. I. 457.

(2) Cass. civ., 2 janvier 1924, S. 1924. I. 268.

sans abus du droit. Il a été jugé qu'après une interruption de travail résultant de maladie ou d'accident le patron pouvait refuser de reprendre son ouvrier quand il avait été obligé de remplacer l'absent ou si l'ouvrier n'était plus apte à faire le même travail.

La jurisprudence a estimé à plusieurs reprises par exemple, que privé pendant un an des services d'un employé par suite de maladie, un employeur pouvait avoir le droit de résilier le contrat (1).

Le patron commet une faute en laissant espérer que le contrat de travail persistera et en s'abstenant d'aviser son employé de la résiliation.

Nous pouvons donc conclure, qu'en l'état actuel de la jurisprudence le contrat à durée déterminée peut être résilié par les tribunaux si le patron établit que l'employé est devenu inapte à remplir ses fonctions.

Le contrat à durée indéterminée peut être dénoncé dans les conditions ordinaires : l'accident et la maladie sont des motifs légitimes de résiliation si l'incapacité temporaire atteint une certaine durée.

Dans tous les cas où il n'y a pas résiliation du contrat, la suspension des services continus pour cause de maladie ou d'accident du travail n'entraîne pas la privation du congé payé, et le temps pendant lequel l'ouvrier était malade entre dans le calcul des services continus pour le droit aux vacances.

Naturellement le travailleur n'est pas couvert au cours de son congé par la loi du 9 avril 1898 sur les accidents du travail.

La question de l'influence de la maladie sur le contrat de travail a été souvent prévue dans les récentes conventions collectives et en particulier dans un additif à la Convention du 28 novembre 1936 des Employés, Techniciens, Agents de maîtrise et Ingénieurs de l'Industrie du Bâtiment et des Travaux publics du département de la Seine (2).

(1) Cass. civ., 7 juin 1905, S. 1906. I. 20 ; 7 avril 1930, S. 1930. I. 271.

(2) ARTICLE 1^{er}. — Les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident dûment constatés ne constituent pas une rupture de contrat.

Dans le cas où la maladie éloignerait de son emploi un collaborateur

c) La maternité.

L'article 4 du décret du 1^{er} août 1936 a déclaré que le repos des femmes en couches prévu par l'article 29 du livre I^{er} du Code du Travail, qui entraîne une suspension des services ne doit pas être déduit du congé annuel ni être considéré comme interrompant la durée des services continus.

L'article 29 du livre I^{er} du Code du Travail prescrit la suspension du contrat pendant 12 semaines. Cette durée est portée à 15 semaines en cas de maladie résultant de la grossesse ou des couches.

Cette période d'interruption entre dans le calcul des services continus.

Dans certaines conventions collectives, il est stipulé qu'un congé de 4 mois avec traitement entier est accordé aux employées en état de grossesse pendant la période qui précède et qui suit l'accouchement.

Après ce délai l'employée peut être mise en disponibilité sur sa demande pendant une durée de 1 an.

En ce cas le congé de 4 mois est imputé sur le congé annuel (1).

d) Service militaire et périodes d'instruction militaire.

Le *service militaire* n'a pas été cité dans l'article 4 du décret du 1^{er} août 1936 comme n'interrompant pas la durée des ser-

un mois de plus que les périodes pendant lesquelles il a droit aux allocations prévues à l'article 2, son remplacement pourra devenir effectif et son préavis de licenciement pourra lui être signifié par lettre recommandée.

Voici ce temps prévu.

ARTICLE 2. — Après un an de présence continue dans l'établissement, en cas d'accident du travail ou de maladie dûment constatés par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, les appointements mensuels seront payés à plein tarif pendant le premier mois et la moitié du deuxième mois et à demi tarif pendant une même période de temps consécutive. Après cinq années de présence dans l'établissement le collaborateur aura droit à un demi-mois plein tarif supplémentaire par période de cinq années de présence.

(1) Convention collective des compagnies d'assurances du 3 juillet 1936.

vices continus et, d'après la jurisprudence, le service militaire est un motif légitime de licenciement (1).

Les récentes conventions collectives ont apporté parfois un adoucissement à ce principe rigoureux. Il a paru injuste de priver de leur emploi les jeunes gens ayant accompli leur service militaire au bénéfice de ceux qui en sont dispensés. Elles ont stipulé en général que les travailleurs ayant quitté leur travail pour effectuer leur service militaire ou des périodes d'instruction militaire seront repris à l'expiration du temps passé sous les drapeaux avec les mêmes avantages qu'avant leur départ, sous réserve, en ce qui concerne les employés ayant terminé leur service militaire, d'un examen médical qui permet de constater qu'ils sont aptes à reprendre leur service.

Les périodes de réserve obligatoire au contraire n'interrompent pas la durée des services continus et ne doivent pas être déduites du congé annuel.

L'article 4 du décret du 1^{er} août l'a précisé, et le fait a été confirmé par de nombreuses réponses ministérielles aux questions écrites posées sur ce point, et par la jurisprudence (2).

De plus, ces périodes de réserve obligatoire sont, d'après ces mêmes conventions collectives, payées intégralement et ne sont pas imputées sur le congé annuel.

(1) Des précisions ont été données sur ce point par le Ministre du Travail.

Dans une question écrite au Ministre du Travail, M. Alphonse Tellier a demandé le 24 juillet 1936 si un ouvrier occupé depuis 9 ans dans la même usine, sauf pendant la durée de son service militaire, effectué du 15 octobre 1934 au 15 octobre 1935, a droit dès cette époque au congé payé total conformément à la règle que l'accomplissement du service militaire ne peut en aucun cas supprimer le bénéfice d'un droit établi par la loi.

La réponse fut négative.

« L'article 25 du livre 1^{er} du Code du Travail stipule que les périodes d'instructions militaires obligatoires ne rompent pas le contrat de travail. Rien de semblable n'a été prévu en ce qui concerne le service militaire obligatoire. En conséquence, la durée de ce dernier ne peut entrer en ligne de compte pour la détermination de la durée des services continus donnant droit aux congés annuels payés » (*J. off.* du 13 septembre 1936, Débats, Chambre, n° 619). Dans le même sens (*J. off.* du 2 octobre, Débats, Chambre, n° 816).

(2) Réponse du 31 juillet 1936 à la question de M. André Magnan du

Que décider au sujet des *exercices avec troupes* qui nécessitent un congé de courte durée et ne peuvent être considérés comme des périodes d'instruction militaire?

Le 30 décembre 1936, M. François Valentin avait demandé à M. le Ministre du Travail « si les employeurs ont le droit de décompter des 15 jours de congé payé les journées que réclament leurs employés, officiers ou sous-officiers de réserve, pour suivre les exercices avec troupes organisés par les écoles de perfectionnement et dont la fréquentation est obligatoire pour les assidus de ces écoles ».

Il lui fut répondu « que le fait d'accorder en cours d'année à un employé quelques journées isolées avec salaire constitue une libéralité dont l'employeur ne saurait s'autoriser par la suite pour réduire la durée du congé annuel payé qu'il est tenu d'accorder audit employé en vertu de la loi du 20 juin 1936 ».

e) Chômage partiel.

Le chômage partiel laisse subsister le contrat de travail. Il ne prive pas du congé annuel comme l'a précisé d'ailleurs l'article 4 du décret du 1^{er} août 1936 (1).

Toutes les causes de suspension du travail qui n'entraînent pas la résiliation du contrat ne privent pas du congé annuel : les absences autorisées pour raison de famille (maladies graves d'un membre de la famille, mariage, inhumation) non seulement ne privent pas du congé, mais en outre ne doivent pas être imputées sur le congé.

Les fermetures temporaires de l'établissement pour cause de sinistre, intempéries, manque de matières premières ou de forces motrices n'entraînent pas non plus résiliation du contrat ni par conséquent la privation du congé annuel payé.

3 juillet 1936 (*J. off.* du 31 juillet 1936). Réponse du 13 septembre 1936 à la question de M. François Valentin du 4 août 1936 (*J. off.* du 13 septembre 1936). Cons. prud. Nevers, le 1^{er} octobre 1936, *Gaz. Pal.*, 1936, II. 755.

(1) *J. off.* du 5 décembre 1936; *J. off.* du 6 mars 1937; Tribunal civil de la Seine, 7^e Chambre, 18 janvier 1937 : Aff. Etabl. Latour contre Dalmat.

CHAPITRE IV

Époque et durée du congé.

De la période ordinaire de vacances. — La période ordinaire de vacances a été déterminée par l'article 2 du décret du 1^{er} août 1936. C'est la période fixée par la convention collective applicable à la profession et dans la région. A défaut de convention collective, elle est fixée par l'usage dans la profession. Si aucune de ces conditions n'est remplie, elle est fixée enfin par l'usage dans l'établissement ou par l'employeur après consultation de son personnel ou de ses délégués.

La période fixée doit s'étendre sur trois mois consécutifs comprenant les mois affectés aux vacances des écoles primaires. Cette dernière mesure paraît particulièrement heureuse, elle permet aux travailleurs de prendre leurs vacances en même temps que leurs enfants.

L'article 2 du décret se termine en indiquant que des exceptions pourront être autorisées par le Ministre du Travail pour les professions dont les conditions d'exploitation ne permettraient pas l'application de la règle précédente.

Le Ministre du Travail, dans une circulaire du 24 juillet 1936, a autorisé les inspecteurs du travail à accorder la prise des vacances après le 1^{er} octobre 1936, aux industries saisonnières et à celles dont la production intensive se place au cours du troisième trimestre 1936.

Dans les *professions agricoles* les vacances ne peuvent être réclamées durant la période des grands travaux ou des travaux spéciaux importants dans la profession.

Les périodes sont fixées avant le 1^{er} novembre de chaque année pour l'année suivante par arrêté préfectoral pris après consultation de la Chambre d'agriculture et des syndicats agricoles mixtes ou ouvriers du département.

Ordre des départs. — L'employeur doit faire connaître à son personnel :

- a) la période de vacances 2 mois au moins avant son ouverture ;
- b) l'ordre dans lequel s'effectueront les départs, si le congé a lieu par roulement.

Le tableau des départs est établi après consultation du personnel ou de ses délégués en tenant compte pour chaque salarié de sa situation de famille et de la durée de ses services continus dans l'établissement, et affiché dans les lieux de travail.

Le congé ne peut être donné à un salarié malade ou indisponible par suite d'accident du travail pendant son indisponibilité. Il est équitable d'attendre son rétablissement pour lui donner le congé.

Cette solution donne lieu à de sérieuses difficultés en cas de fermeture totale de l'établissement pendant la durée du congé. L'équipe à laquelle appartient l'ouvrier qui prendra ainsi ses vacances après ses camarades sera fatalement désorganisée.

Durée du congé. — La durée du congé est fixée dans l'article premier de la loi du 20 juin 1936.

Le congé est d'une *durée minimum de 15 jours comportant 12 jours ouvrables après un an de services continus dans le même établissement ou d'une semaine comprenant 6 jours ouvrables après six mois de services continus dans le même établissement.*

Que faut-il entendre par *jours ouvrables* ?

Les jours ouvrables sont les *jours normalement consacrés au travail.*

Les jours de repos hebdomadaire ne sont pas des jours ouvrables, ni les jours fériés légaux (1^{er} janvier, lundi de Pâques, fête de Jeanne d'Arc, jeudi de l'Ascension, lundi de Pentecôte, 14 juillet, 15 août, 1^{er} novembre, 11 novembre, 25 décembre).

Les « ponts » au contraire sont des jours ouvrables (1).

D'après une circulaire ministérielle du 24 juillet 1936 (2), on ne doit pas considérer comme jours ouvrables les jours normalement consacrés au travail dans les entreprises, mais qui seraient chômés actuellement pour des causes temporaires par suite de morte-saison ou de baisse du travail.

Deux autres circulaires ministérielles ont également précisé ce qu'il fallait comprendre parmi les jours ouvrables.

(1) Réponse à une question écrite du 28 juillet 1936 posée par M. Plichon (*J. off.* du 13 septembre 1936).

(2) *J. off.* du 30 juillet, p. 8083.

Dans une circulaire du 28 avril 1937 (1), le Ministre du Travail a précisé que le 6^e jour de la semaine, lorsqu'il est chômé, doit être considéré comme un jour ouvrable.

Le Ministre du Travail considère que les jours ouvrables s'opposent d'une part, aux jours correspondant au repos hebdomadaire dans la profession, d'autre part aux jours fériés.

Si l'on considérait le 6^e jour chômé comme un jour non ouvrable, on ferait dépendre la durée du congé annuel du régime de travail en vigueur dans l'entreprise, ce qui est inadmissible, étant donné que la répartition des 40 heures sur 5 jours n'est qu'une modalité d'application de la loi du 21 juin 1936.

Le samedi doit être considéré comme un jour ouvrable selon l'interprétation ministérielle, mais on admet cependant que lorsqu'un travailleur part effectivement en congé un samedi après avoir accompli ses 40 heures de travail dans les premiers jours de la semaine, ce samedi, bien que jour ouvrable, ne doit pas compter dans la durée du congé.

Une circulaire du 27 mai 1937 (2) détermine comment doit être fixée la période de congés payés, lorsque au cours de cette période il se trouve un jour férié.

Deux cas doivent être considérés :

Dans les entreprises qui ne sont pas ouvertes les jours fériés, le travailleur en congé ne peut prétendre à une indemnité journalière de congé correspondant au jour férié, mais a droit par contre à une journée de congé payé supplémentaire.

En effet, l'indemnité de congé doit être équivalente au salaire que le travailleur aurait gagné pendant la période de congé. Or, s'il n'avait pas été en congé, il n'aurait pas travaillé ce jour-là et n'aurait reçu aucun salaire.

Le jour férié ne pouvant d'autre part être considéré comme jour ouvrable, le travailleur a droit à un jour de congé payé supplémentaire.

Dans les entreprises ouvertes les jours fériés, le travailleur a droit à l'indemnité journalière de congé pour ce jour férié, mais n'a pas droit à un jour de congé supplémentaire.

Dans ce cas, les jours fériés sont simplement considérés

(1) J. off. du 28 mai 1937, p. 5814.

(2) J. off. du 28 mai 1937, p. 5814.

comme jours ouvrables et donnent lieu au versement d'indemnités de congé pour tout le personnel sans distinction, même pour les femmes et les mineurs de 18 ans dans les entreprises où ils ne peuvent être occupés les jours fériés.

Cette solution présente, à notre avis, un inconvénient, puisqu'elle fait dépendre la durée du congé du régime adopté par l'entreprise, ce qui doit au contraire être évité.

Les dispositions légales ou réglementaires concernant la durée des vacances ne font pas obstacle à l'octroi de *congés payés d'une durée plus longue* déterminée par les usages et les conventions collectives du travail (Art. 54, chap. IV *ter* du livre II du Code du travail et art. 14 du décret du 1^{er} août 1936).

Aux termes du décret du 26 septembre 1936, la durée du *congé annuel payé dans les professions agricoles* est de 6 jours ouvrables pour les salariés justifiant de 6 mois de services continus dans la même exploitation. Un jour ouvrable de congé est accordé en sus par mois écoulé pour le salarié ayant plus de 6 mois de services continus et moins d'un an. Le congé est enfin de 14 jours dont 12 jours ouvrables pour le salarié justifiant d'un an de services continus.

Octroi du congé. — Deux systèmes sont possibles pour l'octroi des congés : fermer l'entreprise ou accorder les congés par roulement,

Ces deux solutions ont été adoptées et présentent des avantages et des inconvénients que nous allons examiner.

La *fermeture totale de l'entreprise* pendant la période de congé est impossible pour les usines à feu continu et pour un grand nombre d'entreprises : entreprises d'eau, de gaz, d'électricité, de transports, d'alimentation par exemple.

Elle a le grave inconvénient d'entraîner l'arrêt total de la production, mais non celui des frais généraux (en partie du moins), ce qui rend la charge des congés payés plus lourde encore.

Si toutes les entreprises d'une même branche sont fermées dans une région, les commandes urgentes ne pourront être exécutées, et si, au contraire, elles ne se mettent pas d'accord

pour fermer simultanément, les dissidents pourront satisfaire les commandes et gagner ainsi une clientèle par une concurrence un peu déloyale.

La fermeture totale de l'entreprise est gênante aussi pour les fournisseurs non prévenus en temps utile, mais dans la pratique, les entreprises qui ont décidé la fermeture totale pendant la durée du congé, préviennent longtemps à l'avance leurs clients et fournisseurs de cette date de fermeture.

Il faut envisager aussi la situation des travailleurs n'ayant pas droit au congé parce qu'ils n'ont pas encore accompli les 6 mois de services continus exigés.

La fermeture de toutes les entreprises d'une même branche dans une région à la même date crée une sorte de lock-out et prive de travail un certain nombre d'ouvriers.

Le personnel qui chôme ainsi ne peut être considéré comme licencié, l'établissement n'étant fermé que pour une période limitée et bien précisée. Il ne faut pas que cette mise à pied provisoire revête la forme d'un congédiement, car dans ce cas l'indemnité de délai-congé serait due au travailleur. L'avis de mise à pied doit porter les deux dates de fermeture et de réouverture de l'entreprise.

Aucune indemnité n'est due par le patron aux ouvriers privés de travail et qui n'ont pas droit au congé, mais un décret du 26 août 1936 a admis au bénéfice des subventions de l'État les allocations attribuées par les fonds publics de chômage aux travailleurs en chômage par suite de la fermeture de l'établissement qui les occupe pendant la durée du congé annuel payé. L'indemnité de chômage n'est accordée qu'aux travailleurs privés de salaire pour une période de 15 jours, mais non à ceux qui bénéficient du congé de 6 jours pour la période où ils ne sont pas en congé (1).

La fermeture totale présente à côté de ces inconvénients des avantages tels qu'elle semble être préférée par les chefs d'entreprise. Elle met tous les salariés sur un pied d'égalité absolue au sujet de la date du départ en vacances et supprime par conséquent toute possibilité de conflit entre eux.

(1) *J. off.* du 28 août 1936, p. 9229.

Elle permet d'effectuer à l'intérieur de l'établissement tous les travaux de réparation, transformation, agrandissement, nettoyage et assainissement nécessaires. Elle permet aussi la vérification, la mise au point des machines.

Le *congé par roulement* a l'avantage d'être applicable dans tous les cas, et de ne pas priver des ouvriers de travail, mais il présente fatalement aussi des inconvénients.

Pendant la période de roulement à effectif réduit, il existe des charges constantes malgré la diminution de la production. Les équipes sont désorganisées, et dans la moyenne et la petite industrie, l'absence de quelques ouvriers placés au début du cycle de fabrication rend la production presque impossible.

Dans la pratique, le *congé par roulement* a fait naître des conflits, des rivalités entre ouvriers au sujet de la date de départ, aussi un très grand nombre d'établissements qui ont fait l'expérience de ce système en 1936 sont décidés à adopter le procédé de la fermeture totale de l'entreprise à l'avenir.

Fractionnement. — Le *congé doit être continu* d'après la loi du 20 juin 1936. Ce caractère de continuité est un des éléments essentiels du *congé payé*.

Le fractionnement a été autorisé cependant pour l'année 1936 par une circulaire du Ministre du Travail du 24 juillet 1936 (1).

« Encore que la loi du 20 juin 1936 parle d'un *congé continu* et que le fractionnement des congés n'ait été prévu que dans l'article relatif à l'application de la loi dans l'agriculture et les services domestiques, ce fractionnement pourra être admis dans les autres catégories d'entreprises dans la mesure où il pourra faciliter la marche de l'exploitation, étant entendu toutefois que les 15 jours ne pourront être divisés qu'en deux fractions d'une semaine chacune et que les travailleurs seront d'accord à son sujet avec l'employeur. J'ajoute que lorsque la durée du *congé annuel* n'est que d'une semaine, celle-ci ne saurait faire l'objet d'un fractionnement ».

Une nouvelle circulaire du 10 mai 1937 (2) a autorisé à nou-

(1) *J. off.* du 30 juillet 1936, p. 8083.

(2) *J. off.* du 29 juin 1937, p. 7360.

veau le fractionnement des congés pour l'année 1937 sous certaines conditions qui en limitent l'octroi :

a) le fractionnement est autorisé d'une façon exceptionnelle par les inspecteurs du travail qui reçoivent délégation du Ministre du Travail pour statuer sur la question ;

b) le fractionnement ne doit être autorisé que s'il est démontré que l'octroi de congés continus apporterait une gêne sérieuse à la marche des exploitations ;

c) le fractionnement n'est possible qu'après accord entre l'employeur et ses employés ;

d) en tout état de cause le fractionnement reste impossible pour les congés ne dépassant pas une semaine.

Le fractionnement donne satisfaction aux employeurs parce qu'il facilite, dans un grand nombre de cas, la marche de l'exploitation ; il est demandé fréquemment aussi par les travailleurs ; cependant il présente à notre avis de tels inconvénients qu'il est regrettable qu'il puisse être accordé.

Le fractionnement est absolument contraire à l'esprit de la loi si l'on considère que son but essentiel est de permettre la récupération des forces physiques et intellectuelles des travailleurs. Un congé de 15 jours en effet est infiniment plus profitable que deux congés d'une semaine et ses effets physiologiques sont supérieurs. Le fractionnement rend moins efficace les effets des vacances.

La continuité du congé ne s'impose pas au contraire dans les professions agricoles, car les terriens n'ont pas le même besoin de changer de milieu, et préfèrent des congés fréquents.

La Commission paritaire agricole du Finistère, en approuvant l'extension à l'agriculture des congés payés, s'est prononcée à l'unanimité contre l'obligation de les donner consécutifs. Aux termes du décret du 26 septembre 1936, le fractionnement est admis dans l'agriculture.

CHAPITRE V

Rémunération des congés.

A) MONTANT DE LA RÉMUNÉRATION.

D'après l'article 54 *g* du livre II du Code du travail, l'ouvrier, l'employé, le compagnon ou l'apprenti doit recevoir pour son congé une indemnité journalière pour chaque jour ouvrable compris dans la période de congé.

La détermination du montant de la rémunération varie selon que le travail est effectué au temps (à l'heure, à la journée, à la semaine ou au mois), ou suivant un autre mode (à la tâche, au pourboire, à la commission).

1^o Travail au temps.

Que le travail soit payé au temps (à l'heure, à la journée, à la semaine ou à la quinzaine), *l'indemnité est calculée sur ce que le salarié aurait gagné pendant la période de congé.*

Une très grave difficulté survient à propos de la base de la rémunération et ce problème tient une large place parmi les difficultés soulevées par l'application de la loi du 20 juin 1936.

L'indemnité de congé que doit recevoir le salarié payé au temps étant équivalente « au salaire qu'il aurait gagné pendant la période de congé », y a-t-il lieu lorsqu'un établissement travaille moins de 40 heures par semaine, de calculer cette indemnité sur la base de 40 heures de travail ou sur celle de l'horaire habituel?

Les deux thèses ont été soutenues.

Les groupements patronaux estiment que la rémunération allouée au salarié pendant la période de congé doit être égale à celle qu'il aurait eu s'il avait travaillé et non supérieure. Il leur paraît anormal et peu équitable de verser aux ouvriers en congé une indemnité plus élevée que le salaire qu'ils auraient touché en travaillant.

Dans ces conditions, il y aurait lieu de distinguer les cas où le régime de l'horaire est pratiqué depuis longtemps dans

l'établissement et ceux, au contraire, où cet horaire est accidentel ou n'est pratiqué que depuis peu.

Dans le premier cas seulement, il y aurait lieu de faire application de l'horaire pratiqué dans l'établissement; dans le second cas, la journée légale de travail serait la base qui prévaudrait.

Donc, d'après une première opinion, l'indemnité journalière de congé applicable aux salariés au temps doit être équivalente au salaire intégral, en principal et accessoires s'il y a lieu, perçu effectivement et individuellement par chacun d'eux au moment même où s'ouvre pour lui la période de congé.

Cette thèse a été soutenue dans une sentence du Conseil des prud'hommes de la Seine du 27 octobre 1936 (Affaire Plan-coulaine c. veuve Gandonnière. M. Emery président, juge de paix départiteur).

Le demandeur principal soutenait avoir droit à une indemnité totale de 576 francs, calculée sur 48 heures par semaine à raison d'un salaire horaire de 6 francs comme rentrant dans la catégorie des salariés payés au temps. Ayant reçu 480 francs, correspondant à 40 heures par semaine effectuées dans l'entreprise, il réclamait le supplément.

La défenderesse au contraire prétendait ne devoir que les 480 francs versés.

Le jugement fut rendu dans ce sens (1).

(1) Voici quelques extraits caractéristiques de cette sentence :

« Attendu qu'en présence de la diversité des situations particulières nées de la crise économique et du chômage, ainsi que des modifications profondes apportées pour les mêmes raisons dans la répartition des heures de travail hebdomadaire et de leur rémunération essentiellement variable, le législateur a, sur ce point spécial, complètement renoncé à un mode de calcul strict et uniforme applicable à tous les salariés au temps sans exception, pour s'en tenir à la formule plus souple et plus adéquate à chaque situation déterminée « d'une indemnité journalière équivalente au salaire qu'il aurait gagné pendant la période de congé ».

« Attendu en effet qu'il paraît logique et rationnel d'admettre que c'est bien là le véritable salaire qu'il aurait continué à gagner pendant cette période, aucune solution de continuité ne devant se produire entre la cessation de travail et l'entrée en période de congé.

« Attendu que la loi du 20 juin 1936, animée d'un large esprit de progrès et de justice sociale, n'a pas eu pour objet ni pour effet d'instituer au profit des salariés en vacances payées, une sorte de prime ou d'indem-

Et voici les principaux arguments donnés en faveur de cette thèse.

a) Le législateur n'a pas précisé le mode de calcul de l'indemnité journalière pour les salariés payés au temps ni dans la loi du 20 juin 1936 ni dans le décret du 1^{er} août 1936.

b) Le contrat de travail subsiste pendant le congé avec ses modalités d'application propres à chaque salarié ou à chaque catégorie de salariés.

c) Il est logique d'admettre d'autre part que l'indemnité est le salaire que le travailleur aurait continué à gagner pendant cette période, aucune solution de continuité ne devant se produire entre la cessation de travail et l'entrée en période de congé.

d) Il est impossible que le salarié en congé puisse recevoir une indemnité journalière supérieure au salaire qu'il gagnait la veille du jour de son départ en vacances.

Cette sentence peut être critiquée sur certains points.

Il ne faut pas oublier que le contrat collectif joue un rôle à côté du contrat individuel et qu'il détermine à la fois le taux du salaire et l'horaire du travail; il paraît juste par conséquent de se référer à lui.

D'autre part, cette solution qui paraît équitable à première vue a aussi des conséquences illogiques.

Les ouvriers, en admettant que le congé soit donné par roulement, qui prendraient leur congé dans une période de pleine activité de l'entreprise seraient avantagés au détriment de ceux prenant leurs vacances dans une période de ralentissement, ou de morte-saison.

Or, le Ministre du Travail dans une circulaire du 24 juillet 1936 a décidé « que certaines industries saisonnières ou à pointes saisonnières pourront ainsi attendre la période de morte-saison ou tout au moins de ralentissement des affaires pour accorder le congé ».

nité de caractère exceptionnel ou somptuaire, mais de créer un équilibre de droits et d'obligations entre employeurs et salariés, qui serait inévitablement faussé en dehors de l'interprétation stricte du texte visé, telle qu'elle vient d'être précisée ».

Il n'était pas dans l'intention du Ministre du Travail de permettre ainsi de donner une indemnité de congé aussi faible que possible.

La thèse adverse a été soutenue par les groupements ouvriers, c'est-à-dire que l'indemnité de congé doit se calculer sur la base de 6 à 12 jours ouvrables sans tenir compte du chômage partiel ou complet existant en raison des circonstances imprévues ou indépendantes de la volonté des intéressés.

Les partisans de cette solution donnent un argument par analogie. Suivant la jurisprudence en matière de calcul du salaire pendant l'accident du travail, en cas de chômage partiel dans la période considérée, on doit calculer d'après le salaire touché dans les journées normales de travail. La même règle doit par conséquent s'appliquer au calcul de l'indemnité de vacances.

Le Conseil des prud'hommes de Dijon a rendu une sentence à l'appui de cette thèse le 29 août 1936 (Aff. Laforest, c. Société Cisaille-Vernet).

Les faits étaient comparables à ceux de l'affaire précédente.

L'ouvrier Laforest payé à l'heure par la Société Cisaille-Vernet réclamait un reliquat d'indemnité de vacances établi sur deux semaines de 48 heures, soit 96 heures, alors qu'il n'avait reçu son règlement que sur deux semaines de 35 heures chacune correspondant à son temps de travail hebdomadaire depuis plusieurs mois.

La section industrielle du Conseil des prud'hommes de Dijon a décidé que Laforest devait être réglé sur la base de 96 heures, soit sur celle de 6 à 12 jours ouvrables à raison de 8 heures par jour, temps normal de travail, sans tenir compte du chômage partiel (1).

(1) Voici quelques passages caractéristiques de cette décision :

« Attendu que si l'on admettait que l'indemnité à verser devrait varier suivant le nombre d'heures de travail effectuées dans la semaine ou la quinzaine, on se trouverait en présence de situations les plus diverses créant des anomalies, des injustices ou des illogismes, que par exemple, dans un même établissement, des ouvriers dont les vacances tomberaient en période de fort chômage ne toucheraient qu'une indemnité dérisoire, alors que ceux partant en vacances pendant une période de travail

Cette opinion a été soutenue également par le Ministre du Travail mais avec peu de clarté, dans une circulaire du 24 juillet 1936.

« Le travailleur ayant droit en principe au salaire qu'il aurait gagné pendant sa période de congé a droit, s'il est payé à la journée ou aux pièces, à autant d'indemnités journalières calculées comme il est dit à l'article 54 *g*, qu'il y a de jours ouvrables dans la période de congé. Par jours ouvrables, il faut entendre les jours normalement consacrés au travail. Ne sont pas jours ouvrables les jours de repos hebdomadaire. Ne doivent pas par contre être considérés comme jours non ouvrables les jours normalement consacrés au travail dans l'entreprise, mais qui seraient chômés actuellement pour des causes temporaires par suite de morte-saison ou de baisse du travail ».

Le 11 août 1936, les journaux ont publié un communiqué du Ministre du Travail ainsi conçu : « Afin d'éviter toute erreur d'interprétation, le Ministre du Travail rappelle que pour l'application de la loi sur les congés payés, l'employeur doit payer 12 journées complètes de travail aux ouvriers ayant un an

normal toucheraient une indemnité en rapport; que des variations de même nature pourraient se produire dans des cas nombreux et différents suivant les établissements et les périodes de vacance...; que l'indemnité de congé doit se calculer sur la base de 6 à 12 jours ouvrables à raison de 8 heures par jour, temps normal du travail, sans tenir compte du chômage partiel ou même complet qui pourrait se produire au moment de la période des vacances de l'ouvrier, ou qui existerait déjà en raison des circonstances imprévues et indépendantes de la volonté des intéressés ».

Dans le même sens nous pouvons citer une décision du Conseil des prud'hommes de Sedan du 21 octobre 1936 (Aff. Foulon c. Société Appareil et Thomassin) et un jugement du Conseil des prud'hommes de la Seine (Section des industries chimiques et alimentation) 3 septembre 1936 (Aff. dame Dubois c. Joubert). *Quest. prat.*, 1937, p. 12 et 1936, p. 973.

« Attendu d'une part qu'il est à présumer que si le législateur avait entendu fixer l'indemnité de la période de vacances en prenant pour base le montant d'heures de travail pratiqué pendant les 6 derniers mois, il aurait pris la précaution de l'indiquer, que, ne l'ayant pas fait, il apparaît qu'il a voulu que le calcul fut établi de façon uniforme pour chaque profession, en prenant pour base le nombre d'heures en usage dans la profession, qu'en l'espèce il y a donc lieu d'accorder à la demanderesse une indemnité égale au salaire de 96 heures pour 2 semaines de congé ».

de services continus dans l'établissement et bénéficiant d'un congé de 15 jours » (1).

La Cour de Cassation n'a pas adopté la thèse ministérielle, et a décidé dans un arrêt de la Chambre civile du 21 juillet 1937, que l'indemnité due au travailleur payé à l'heure pour chaque jour ouvrable de la période de son congé annuel doit être dans les professions industrielles, commerciales et libérales, calculées de telle sorte qu'il reçoive pour la durée de ses vacances une indemnité égale au salaire qu'il aurait gagné s'il avait continué à travailler.

L'indemnité doit donc être fixée d'après la durée effective du travail dans l'établissement à l'époque du congé. La Cour de Cassation a cassé en conséquence un jugement du Conseil des prud'hommes de Bohain du 21 octobre 1936 qui avait fixé l'indemnité d'après la durée du travail dans l'établissement en période normale (2).

En droit, cette interprétation ne peut être critiquée, mais ses conséquences pratiques sont très fâcheuses et injustes dans les cas où le congé est accordé par roulement, puisque tous les travailleurs ne reçoivent pas la même indemnité de vacances quand la durée du travail varie pendant la période ordinaire de vacances.

Il aurait été beaucoup plus juste, à notre avis, d'accorder au travailleur en congé, à titre d'indemnité journalière, le 1/6^e du salaire hebdomadaire moyen que, pour une semaine complète de

(1) A une question écrite de M. Florimond Bonte sur ce sujet, il fut répondu que « en cas de rémunération au temps, l'indemnité à verser au salarié en vertu de l'article 54 g du livre II du Code du Travail doit être calculée sur la base d'autant d'indemnités journalières qu'il y a de jours ouvrables dans la période de congé ».

Par jours ouvrables on entend les jours normalement consacrés au travail. Doivent également être considérés comme jours ouvrables les jours normalement consacrés au travail, mais qui sont actuellement chômés pour des raisons temporaires par suite de morte-saison et de baisse du travail. Dans cet esprit, il apparaît que les ouvriers d'industrie, payés au temps, qui ont été occupés moins de 6 jours complets par semaine, mais pour des causes temporaires, devraient toucher une indemnité égale à 48 heures par semaine » (J. off. du 13 septembre 1936).

(2) Cour de Cass. (Ch. civ.), Société Rodier c. dame Taine-Ray, Gaz. Trib., 21 septembre 1937.

travail, le travailleur a gagné au cours des 12 mois qui précèdent le congé.

Cette solution a été adoptée dans le projet de réforme de la loi du 20 juin 1936.

*2° Travail effectué suivant un autre mode
que le travail au temps.*

Si le travail est effectué à la tâche, au pourboire, à la commission, l'indemnité est calculée sur la rémunération moyenne reçue pour une période équivalente dans l'année qui a précédé le congé (art. 54 g).

On doit comprendre par ces termes, non l'année du calendrier précédant celle au cours de laquelle les vacances sont prises, mais les douze mois précédant le congé.

Cette moyenne sera obtenue en totalisant les gains effectivement réalisés dans une période de temps déterminée, en tenant compte du nombre de jours ouvrables au cours desquels il a été gagné. Le gain hebdomadaire moyen sera obtenu en divisant le montant de ce salaire par le nombre de semaines.

Une difficulté apparaît : la situation est inégale entre le travailleur rétribué au temps et qui touchera pendant son congé un salaire au taux nouveau et celui qui doit calculer son salaire moyen sans pouvoir faire entrer en ligne de compte les augmentations nées de l'accord Matignon.

Le législateur n'a pas voulu créer deux catégories de travailleurs, qui seraient avantagés ou non, suivant qu'ils sont rémunérés à l'heure ou aux pièces ; donc le calcul moyen de l'indemnité journalière de congés payés pour les ouvriers rémunérés autrement qu'au temps devra toujours, semble-t-il, être supérieur au minimum prévu par les accords Matignon ou les conventions collectives pour chaque catégorie (1).

Cette solution a été contestée et on considère en général que le mode de calcul indiqué par la loi du 20 juin 1936 pour les ouvriers payés aux pièces doit être appliqué strictement, quelle

(1) Nous pouvons citer en ce sens une décision du Conseil des prud'hommes de Longwy du 21 septembre 1936 (*Droit ouvrier*, octobre 1936, p. 270).

que puisse être l'inégalité résultant de ce calcul par rapport à celui du salaire des ouvriers payés au temps qui bénéficient du relèvement des salaires prévu par les conventions collectives.

Selon les dispositions du décret du 26 septembre 1936 dans les *professions agricoles* le bénéficiaire du congé reçoit une indemnité journalière égale au salaire moyen journalier qu'il a ou qu'il aurait gagné pendant l'année dans l'établissement pour une période équivalente à celle du congé, toutes indemnité ou prime comprises.

B) CARACTÈRES DE LA RÉMUNÉRATION.

Le décret du 1^{er} août 1936 a déclaré applicables au paiement des indemnités de congé les dispositions du livre I du Code du Travail relatives au paiement des salaires.

On peut donc admettre que la *rémunération du congé est un salaire*.

Les conséquences juridiques qui découlent de ce caractère sont très importantes et ses répercussions se font sentir dans divers domaines.

En premier lieu les règles applicables au paiement du salaire le sont au paiement de la rémunération de congé.

Rappelons les règles essentielles concernant l'*époque du paiement*.

Pour les ouvriers, le paiement doit être fait au moins deux fois par mois à 15 jours au plus d'intervalle.

Pour les employés le paiement a lieu une fois par mois au moins.

Un acompte bi-mensuel doit être donné aux ouvriers travaillant aux pièces.

A quel moment faut-il payer l'indemnité? — La loi du 20 juin 1936, et le décret du 1^{er} août n'ont pas précisé que l'indemnité de congé devait être payée à l'avance. Divers procédés de paiement sont possibles.

L'employeur n'étant jamais tenu de payer à un rythme plus régulier que celui de la quinzaine peut donc payer l'indemnité de congé soit au début, soit à la fin de la période de vacances.

Les salariés demandent fréquemment à recevoir d'avance cette indemnité : le seul inconvénient que présente ce procédé est d'inciter l'ouvrier à se trouver sans ressources au retour.

Dans la pratique, dans les entreprises où la paie s'effectue le samedi, les vacances sont payées le plus souvent pour moitié avant le départ et pour moitié au retour.

L'article 54 g du livre II du Code du travail a précisé que dans la fixation de l'indemnité, il doit être tenu compte des *allocations familiales* et des *avantages accessoires et en nature* dont le bénéficiaire du congé ne continuerait pas à jouir pendant la durée de son congé.

L'article 8 du décret du 1^{er} août a donné des indications sur l'évaluation de ces avantages.

« Les avantages et accessoires en nature dont les ayants droit ne continueraient pas à jouir pendant la durée de leur congé seront, le cas échéant, évalués d'après les tarifs appliqués pour l'application de la législation sur les assurances sociales; à défaut de tels tarifs, l'évaluation en sera faite suivant des barèmes établis par voie de conventions collectives entre les organisations patronales et ouvrières intéressées, à défaut de conventions collectives, par voie d'accord entre l'employeur et son personnel et, en cas de contestation, par le Conseil des prud'hommes » (1).

(1) Voici les bases adoptées pour les assurances sociales; nous pouvons constater que le montant de l'indemnité est excessivement faible et ne correspond pas aux prix réels.

Par jour ouvrable :

a) Villes de 200.001 habitants et circonscriptions industrielles :

Nourriture : 5 francs.

Logement : 4 fr. 50.

Avantages divers : 0 fr. 50.

Total : 7 francs.

b) Villes de 5.001 à 200.000 habitants :

Nourriture : 3 fr. 50.

Logement : 4 fr. 40.

Avantages divers : 0 fr. 50.

Total : 5 francs.

c) Autres communes :

Nourriture : 2 fr. 15.

Logement : 0 fr. 55.

Avantages divers : 0 fr. 30.

Total : 3 francs.

Les avantages en nature ne sont ajoutés au salaire que si le travailleur ne continue pas à en jouir pendant la durée du congé.

Par exemple, pour le logement, en principe le travailleur le conserve à sa disposition pendant la durée de son congé. Il n'y a donc pas lieu d'en faire l'évaluation pour majorer l'indemnité journalière.

Cependant si cet avantage a été retiré au travailleur sans augmentation de salaire, dans la dernière semaine qui précède le congé ou le jour même de son départ en congé, l'indemnité journalière devra être majorée en tenant compte de ce fait.

Il serait peut-être juste cependant de donner à l'ouvrier logé une indemnité spéciale pendant le congé. En effet, il est normal d'une part, qu'il éprouve le besoin de changer d'atmosphère et de se déplacer; donc il ne jouira pas de son logement pendant les vacances. D'autre part, le salaire de l'ouvrier logé est plus bas que celui des autres travailleurs de la même catégorie, parce que le logement est un avantage accessoire dont il est tenu compte.

En ce qui concerne les *gratifications* seules également doivent entrer dans le calcul de l'indemnité celles que le travailleur perdra exclusivement à raison de son départ en congé. Au contraire, il ne faudra pas tenir compte des gratifications dont il conservera le bénéfice malgré son départ en congé.

S'il en était autrement, le travailleur toucherait deux fois les gratifications : une fois lorsqu'elles lui seraient effectivement payées par l'employeur, et une autre fois partiellement sous forme de majoration de l'indemnité journalière de congé.

Ainsi, il ne faut pas tenir compte des gratifications de fin d'année, mais des gratifications journalières et hebdomadaires et en général de toutes celles que le travailleur aurait reçues pendant la période de congé comme supplément au salaire applicable à cette période s'il avait travaillé.

Un arrêt de la Chambre civile de la Cour de Cassation du 2 juin 1937 a décidé que « dans les entreprises où l'usage veut que l'employé reçoive un pourboire du client et où par suite, le chef d'entreprise ne lui paie qu'un salaire inférieur à celui qui est alloué aux employés de la même catégorie, sans rapport

avec la clientèle, le pourboire devient un agrément du salaire qui doit entrer en ligne de compte pour déterminer la rémunération effective de l'employé ».

Par suite le pourboire doit être compris dans le salaire dont l'équivalent doit être versé à l'employé à titre d'indemnité pendant son congé, sans que la difficulté d'en évaluer le montant puisse avoir pour effet de l'exclure pour la détermination de cette indemnité (1).

Les *primes de rendement* doivent être incorporées dans le salaire pour le calcul de l'indemnité journalière.

Sur quelle période de l'année précédant le congé doit-on baser le calcul de ces primes de rendement, leur courbe étant extrêmement variable suivant les époques et les travaux ?

La question fut posée sous cette forme au Ministre du Travail, le 17 juillet 1936.

Il fut répondu que sous réserve de la jurisprudence à intervenir, les primes journalières de rendement dont bénéficient par intermittence certaines catégories d'ouvriers paraissent devoir être comprises au nombre des avantages accessoires compris dans la loi du 20 juin 1936 et qui doivent entrer en ligne de compte pour la fixation de l'indemnité due pour la période de congé.

Ces primes étant extrêmement variables, suivant les époques et les travaux exécutés, il semble équitable de prendre pour base de calcul, comme pour le salaire aux pièces, le montant total des primes de rendement dont le travailleur bénéficie dans l'année qui a précédé le congé. Ce chiffre, divisé par le nombre de jours de travail dans l'année qui a précédé le congé, donnera le montant de la prime journalière moyenne qui devra être accordé pour chaque jour ouvrable auquel le travailleur a droit (2).

Les mêmes *garanties* que pour le paiement du salaire sont accordées pour le paiement de la rémunération de va-

(1) Cour de Cassation, Ch. civ., arrêt du 2 juin 1937, *D. hebdomadaire*, 1937, p. 408.

(2) *J. off.* du 8 août 1936, n° 489. •

cances en cas de faillite ou de liquidation judiciaire de l'employeur (1).

L'article 8 du décret du 1^{er} août a décidé que le travailleur continuerait à jouir pendant son congé annuel des *allocations familiales* prévues par la loi du 11 mars 1932 ; cette question ne donne lieu à aucune difficulté.

Les *cotisations patronales et ouvrières aux assurances sociales* doivent être payées pendant la durée du congé, celui-ci ne constituant pas une rupture du contrat de travail.

Les indemnités versées au personnel pour les congés payés doivent-elles être déclarées pour le *calcul des primes d'assurances contre les accidents du travail* ?

On a fait remarquer que les Compagnies n'ont pas à couvrir les risques d'accidents dont les salariés pourraient être victimes pendant les vacances, mais les Compagnies ont objecté qu'en cas de sinistre grave on tiendrait compte, pour le calcul de la rente, des indemnités versées pendant les congés puisqu'elles ont le caractère de salaire.

Dans une réponse à une question écrite posée par M. Harent, Sénateur, M. le Ministre du Travail avait déclaré « que l'indemnité prévue par la loi du 20 juin 1936 étant payée en vertu du contrat de travail est un avantage accessoire qui contribue à former la rémunération du travail.

» Cette indemnité doit entrer en ligne de compte pour l'évaluation du salaire servant de base au calcul des indemnités prévues par la loi susvisée comme dans la déclaration du salaire sur lequel est établie la prime d'assurance contre les risques professionnels. Toutefois, pour tenir compte du fait que l'assureur ne court aucun risque pendant la période de congé payé, il semble que les parties pourraient proportionnellement à la durée

(1) Articles 47 et 47 *a* du livre I^{er} du Code du Travail (Décret-loi du 8 août 1935). Les salaires dus pour les six derniers mois sont privilégiés au 6^e rang, mais les salaires de tous les accessoires contractuels du salaire dus pour les 15 derniers jours pour les ouvriers et le dernier mois pour les employés prennent le tout premier rang des privilèges.

du congé payer le taux de prime précédemment appliqué ».

Un accord est intervenu entre la Confédération Générale de la Production Française et le Comité central des Assurances : les Compagnies d'Assurances ont décidé de ne retenir pour la déclaration que la moitié de l'indemnité de congé.

L'indemnité a un caractère personnel : en cas de décès du salarié, ses héritiers ne peuvent prétendre à une indemnité sous prétexte que leur auteur n'avait pas au jour de son décès pris son congé.

CHAPITRE VI

Sanctions et compétence des tribunaux en matière de vacances.

Nous indiquerons en premier lieu les pénalités imposées en cas d'infraction à la loi.

Ces infractions sont constatées par les officiers de police judiciaire.

La loi du 20 juin 1936 étant incorporée au livre II du Code du Travail, il en résulte que les pénalités inscrites au Code du Travail sont applicables à la présente loi, c'est-à-dire :

Une amende de 5 à 15 francs prononcée par les tribunaux de simple police autant de fois qu'il y a de personnes employées dans des conditions contraires aux prescriptions de la loi.

Une amende de 16 à 100 francs prononcée par le tribunal correctionnel en cas de récidive.

Le but de la loi du 20 juin 1936 n'est pas d'assurer aux travailleurs le paiement d'une indemnité de vacances, mais un repos effectif rémunéré.

L'octroi des congés est obligatoire; la loi frappe de nullité l'accord comportant de la part du bénéficiaire la renonciation au congé, même contre l'octroi d'une indemnité compensatrice.

L'employeur ne doit pas occuper le salarié pendant la période fixée pour le congé annuel et le travailleur est dans l'obligation de n'effectuer aucun travail rémunéré pendant son congé.

Quelle est la sanction en cas de travail effectué pendant la durée du congé? — La loi est muette sur la

question, mais l'article 7 du décret du 1^{er} août 1936 déclare : « Si un travailleur exécute pendant son congé des travaux rétribués, privant de ce fait des chômeurs d'un travail qui aurait pu leur être confié, il pourra être l'objet d'une action devant le juge de paix, en dommages et intérêts envers le fonds de chômage de la commune où il a travaillé, ou à défaut envers le fonds de chômage du département.

» Les dommages et intérêts ne pourront être inférieurs au montant de l'indemnité due au travailleur pour son congé payé.

» L'action en dommages et intérêts devra être exercée à la diligence soit du maire de la commune intéressée, soit du préfet.

» L'employeur quel qu'il soit qui aura occupé sciemment un travailleur bénéficiaire d'un congé payé pourra être également l'objet dans les mêmes conditions de l'action en dommages et intérêts prévue par le présent article ».

Cette sanction a été critiquée pour diverses raisons.

Ses adversaires prétendent en premier lieu que le principe de la liberté du travail s'oppose à cette sanction, et que la loi du 17 mars 1791 proclamant la liberté du travail a donné le droit à tout individu de choisir sa profession et de travailler sans aucune limitation.

La sanction, disent-ils, sera inefficace parce qu'inapplicable. Pratiquement le contrôle de l'emploi du temps du salarié pendant la durée de son congé est impossible, et très souvent l'ouvrier en vacances à la campagne effectuera des travaux rétribués.

Une sanction est nécessaire cependant à notre avis, non seulement dans l'intérêt du travailleur qui détruit le bénéfice de son congé, mais aussi dans l'intérêt général.

Il est inadmissible qu'un ouvrier pendant ses vacances ait la possibilité de travailler dans une entreprise concurrente de la sienne et d'y donner des secrets de fabrication ou de faire concurrence à son patron en travaillant à son compte.

Enfin, dans une période de chômage comme celle que nous traversons, il faut éviter par tous les moyens possibles que des ouvriers puissent toucher, en prenant la place de leurs camarades sans travail, une double rémunération : le salaire du travail effectué pendant le congé et l'indemnité de vacances.

Une sanction doit donc être prévue pour empêcher ceux qui ne comprendraient pas la nécessité du repos de faire un travail rétribué pendant leurs vacances.

Nous avons vu que cette interdiction d'entreprendre un travail rétribué pendant les vacances était prévue à l'étranger dans les conventions collectives.

Un amendement au projet de loi de 1925 avait prévu également l'interdiction au salarié en congé de se livrer à un travail rétribué. L'employeur aurait eu le droit de refuser le paiement des jours de congé à condition de faire une poursuite judiciaire et de faire la preuve du travail rétribué.

Au cours des débats parlementaires du Sénat sur le projet de 1936, M. Robert Thoumyre a regretté l'absence de sanctions en souhaitant qu'une disposition soit introduite dans la loi à ce sujet : « Tout travail rémunéré dans une autre entreprise est interdit au bénéficiaire d'un congé pendant la durée de son congé ». Il est très regrettable que cette proposition n'ait pas été adoptée, ce qui éviterait toute difficulté.

Tout en estimant qu'une sanction est indispensable, nous devons admettre que *l'application de cette sanction est actuellement illégale*.

En effet, la loi du 20 juin 1936 n'a pas prévu de sanction et la loi seule peut imposer aux particuliers des obligations nouvelles, établir des taxes, édicter des peines, restreindre d'une manière quelconque la liberté ou la propriété individuelle.

Un décret ne saurait instituer une peine : donc la sanction des règlements doit être prévue par une loi.

Le décret ne peut ni déroger à la loi, ni y ajouter des dispositions non prévues par elle, et un règlement qui n'aurait pas pour base un texte de loi constituerait un empiètement de l'administratif sur le pouvoir législatif et pourrait être l'objet d'une double sanction :

L'annulation des règlements illégaux peut être demandée au Conseil d'Etat.

Le juge devant qui on invoque le règlement illégal doit en refuser l'exécution.

Une peine ne peut résulter d'un règlement d'administration

publique puisque la jurisprudence administrative reconnaît depuis 1907 qu'il ne constitue pas une législation secondaire.

Actuellement le juge pourrait invoquer l'exception d'illégalité si on lui demandait de condamner un employeur ou un ouvrier en vertu de l'article 7 du décret du 1^{er} août 1936.

Une sanction étant absolument nécessaire, le seul remède est de voter une loi spéciale sur ce point pour remédier à la carence de la législation actuelle.

Juridictions compétentes. — Il faut distinguer d'une part la juridiction compétente pour connaître des infractions relatives aux articles 54 f à 54 j du Code du Travail et celle qui doit trancher les litiges pouvant s'élever entre employeurs et employés au sujet de l'application de la loi.

Aux termes des articles 159 et 161 du livre II du Code du Travail, qui s'appliquent aux infractions relatives à l'exécution de la loi sur les congés payés, les tribunaux compétents sont le tribunal de simple police et le tribunal correctionnel, en cas de récidive dans les 12 mois.

En ce qui concerne les litiges survenant entre employeurs et employés, les juridictions compétentes sont celles qui ont à connaître de l'application des clauses habituelles du contrat de travail, soit :

Les Conseils des prud'hommes ou à défaut le juge de paix pour les employés du commerce et de l'industrie.

Les tribunaux de commerce pour les litiges relatifs aux cas précédents lorsque le chiffre de la demande sera supérieur à 2.000 francs.

Les juges de paix et les tribunaux civils pour les salariés des professions libérales, des services domestiques et des professions agricoles.

CHAPITRE VII

Contrôle de la loi.

Afin de permettre le contrôle de l'application de la loi, les *employeurs doivent tenir un registre* spécial et le présenter à toute investigation des inspecteurs du travail chargés de veiller à l'application de la loi sur les congés payés.

Aux termes de l'article 9 du décret du 1^{er} août 1936, ce registre doit mentionner « les conventions ou accords intervenus en matière de congé payé annuel ».

Il faut entendre par ces mots toutes les conventions collectives où la question des congés payés a été traitée, les conventions fixant la période ordinaire de vacances dans l'établissement et les accords intervenus entre le personnel ou ses délégués et l'employeur au sujet de l'ordre du départ.

Ce registre doit contenir également les renseignements individuels permettant d'établir pour chaque salarié le droit au congé et les conditions dans lesquelles il a été rempli.

Pour chaque salarié le registre doit indiquer : la date d'entrée en service dans l'établissement, la durée de son congé payé, la date de départ en congé, le montant de l'indemnité qui lui a été versée.

Dans les *professions agricoles*, le contrôle de la loi est assuré par les fonctionnaires et agents du service de la main-d'œuvre agricole, ainsi que par les directeurs départementaux des services agricoles et les professeurs départementaux d'agriculture.

SECTION II

Régime d'exception. Les Caisses de compensation.

CHAPITRE I

Le principe des Caisses de compensation.

Nous avons vu que la continuité de services dans le même établissement pendant une durée déterminée était une des conditions essentielles de l'octroi du congé annuel payé.

Or, dans certaines professions, un grand nombre de travailleurs ne peuvent remplir cette condition soit en raison du caractère saisonnier de cette profession (hôtels de stations climatiques, touristiques ou hydrominérales) soit en raison du caractère normal de discontinuité des travaux (travaux de chargement et de déchargement dans les ports) ou de l'influence des conditions atmosphériques et des changements de température sur l'exécution des travaux de l'entreprise (bâtiment et travaux publics).

La loi du 20 juin 1937 a prévu cette situation dans son article 54 *i* et a posé le principe de la création de Caisses de compensation.

« Dans les professions, industries et commerces dans lesquels les ouvriers et employés, compagnons et apprentis ne sont pas normalement occupés dans le même établissement, un décret pris en Conseil des ministres détermine les modalités suivant lesquelles pourront être appliquées les dispositions du présent chapitre, notamment par la constitution de Caisses de compensation entre les employeurs intéressés ».

Dans une circulaire du 23 juillet 1936 (1), le Ministre du

(1) *J. off.* du 24 juillet 1936, p. 7753.

Travail demandait aux organisations syndicales, patronales et ouvrières, de lui faire toutes suggestions concernant :

1° les catégories de professions, industries et commerces auxquelles les modalités spéciales qui seraient déterminées par le décret à intervenir devraient à leur avis s'appliquer ;

2° les dispositions spéciales qui devraient être insérées dans le décret ;

3° la constitution, l'organisation et le fonctionnement des Caisses de compensation appelées à participer à l'application de la législation des congés payés.

La circulaire prévoit l'*affiliation obligatoire* à la Caisse de compensation de tous les employeurs des professions intéressées. Ces caisses doivent être soumises, comme les Caisses de compensation d'allocations familiales, à l'agrément du Ministre.

Les règlements de ces caisses détermineront la ou les professions sur lesquelles s'étendra leur action, les bases sur lesquelles seront établies les cotisations des employeurs, la façon dont seront constatés les services continus des travailleurs dans les professions considérées.

CHAPITRE II

Domaine d'application.

Diverses applications pratiques du principe des Caisses de compensation existent actuellement. Elles visent en particulier les travailleurs des ports, les travailleurs des entreprises du bâtiment et des travaux publics, les travailleurs de certaines entreprises de manutention et de transport occupant du personnel intermittent.

Les conditions d'application du congé annuel payé dans les ports ont été déterminées par un *décret du 14 octobre 1936* (1).

Il vise les entreprises occupant dans les ports : des dockers, débardeurs, conducteurs d'appareils de levage et de manutention et autres travailleurs dont les cotisations d'assurances sociales sont acquittées à l'aide de vignettes, en vertu du décret du 4 février 1936.

(1) *J. off.* du 15 octobre, p. 10806.

Ces entreprises sont assimilées dans chaque port à ces catégories par une commission paritaire composée en nombre égal de représentants des Chambres syndicales patronales et ouvrières intéressées.

Un décret du 18 janvier 1937 (1) fixe les conditions d'application du congé annuel payé dans les industries du bâtiment et des travaux publics.

Il vise les entreprises comprises dans un certain nombre de groupes et sous-groupes de la nomenclature de la statistique générale de la France (2).

Les dispositions du décret sont également applicables aux entreprises d'affichage de publicité et de distribution d'imprimés, ainsi qu'aux entreprises de miroiterie, de fermetures et persiennes, de charpentes métalliques et de serrurerie, travaillant à la construction de bâtiment ou à l'exécution de travaux publics, ainsi qu'aux entreprises d'installation de chauffage et de ventilation.

Elles sont encore applicables aux ateliers, chantiers et autres établissements dépendant des entreprises énumérées, mais non annexées aux chantiers et locaux où s'exécutent les travaux ci-dessus énumérés et travaillant exclusivement pour le fonctionnement et l'entretien de ces entreprises.

Elles s'appliquent enfin aux carrières annexées aux entreprises.

Le décret du 18 janvier 1937 ne s'applique pas aux travailleurs normalement occupés d'une façon continue pendant une année

(1) *J. off.* du 21 janvier 1937, p. 864.

(2) Sous-groupe 4 Q a (Entreprises de travaux publics).

—	4 Q c (	—	de plomberie et couverture).
—	4 Q d (	—	de bâtiment).
—	4 P a (	—	de taille et polissage de pierre).
—	4 P b (	—	de moulage de plâtre).

N^{os} 4.62 (Charpentes en bois),

4.625 (Menuiserie du bâtiment),

4.626 (Fab. d'escaliers, rampes en bois),

4.627 (Parquetages),

4.6271 (Aplanissage de parquets).

Sous-groupe 4 J a (Sciage de bois, charpente, menuiserie).

N^o 4.7693 (Entreprises d'installations électriques, sauf pour la fabrication des paratonnerres).

dans la même entreprise. Dans ce cas les employeurs devront régler directement les indemnités qui leur sont dues au titre des congés payés.

Un *décret du 30 avril 1937* prévoit l'institution de caisses de congés payés dans certaines catégories d'entreprises de manutention et de transport occupant du personnel intermittent (1).

Ce décret, comme le précédent, est applicable aux entreprises d'affichage, de publicité et de distribution d'imprimés, ainsi qu'aux ateliers, chantiers et autres établissements dépendant des entreprises énumérées et travaillant exclusivement pour le fonctionnement et l'entretien de ces entreprises.

Il est précisé que les dispositions du décret ne sont applicables qu'aux ouvriers, employés, compagnons ou apprentis qui ne sont pas normalement occupés d'une façon continue pendant une année dans le même établissement (art. 1^{er}).

Un *décret du 30 juillet 1937* a institué pour les fabricants de vêtements militaires en cuir, plastrons, basanes, guêtres et molletières (2) l'obligation d'adhérer à une Caisse de compensation de congés payés.

CHAPITRE III

Conditions d'agrément des Caisses de congés payés

L'agrément aux Caisses de compensation doit être donné par le Ministre du Travail, sous certaines conditions et moyennant certaines justifications.

1° Conditions à remplir en vue de l'agrément. — La caisse, pour être agréée, doit remplir les conditions suivantes :

a) Posséder la personnalité civile ou participer de la personnalité civile du groupement entre les membres duquel elle est constituée.

b) Être régie par des statuts et règlement intérieur qui doivent indiquer notamment la dénomination, le siège social, la

(1) *J. off.* du 6 mai 1937, p. 5027.

(2) *J. off.* du 4 août 1937, p. 8974.

compétence professionnelle par référence au décret organique, la circonscription territoriale, la Caisse de surcompensation (pour les industries du bâtiment et des travaux publics), les conditions d'admission des adhérents, les conditions dans lesquelles les adhérents peuvent se retirer ou être exclus de la caisse; l'étendue et les conditions de responsabilité incombant aux adhérents vis-à-vis de cette caisse, les adhérents devant être tenus solidairement responsables des engagements de celle-ci; le mode d'administration de la caisse (la fonction des administrateurs doit être gratuite); l'étendue de la responsabilité personnelle des membres chargés de cette administration; la composition, les attributions et le fonctionnement de la commission paritaire prévue par les décrets organiques; les règles à suivre pour les modifications des statuts et la dissolution de la caisse; la composition des ressources, l'affectation à donner en fin d'exercice aux excédents de ressources après constitution du fonds de réserve, ainsi que l'affectation de l'actif net en cas de dissolution; les conditions d'attribution des indemnités de congés annuels payés; les obligations dont sont tenus les adhérents en vue du versement des cotisations, les justifications dont ce versement doit être accompagné et les vérifications auxquelles doivent se soumettre les entreprises; enfin les conditions dans lesquelles les versements s'effectueront entre les employeurs affiliés à la caisse, la répartition des charges résultant des congés annuels payés.

Si le taux de la contribution à payer par les employeurs affiliés à la caisse est fixé provisionnellement d'avance, les statuts doivent comporter l'engagement par ces employeurs de verser une contribution supplémentaire dès que le taux de la contribution apparaîtrait insuffisant pour couvrir les dépenses de cette caisse.

c) La Caisse de compensation doit posséder un fonds de roulement et un fonds de réserve.

Le fonds de réserve doit être constitué à l'aide des excédents de ressources sur les dépenses effectuées.

Le montant minimum est fixé par le Ministre du Travail pour chaque Caisse de compensation, eu égard aux garanties présentées par elle. Ce minimum ne peut dépasser, suivant les

cas 5 et 10 0/0 de la valeur des cotisations afférentes aux salaires déclarés à la caisse au titre des 6 ou 12 mois suivant la mise en vigueur de la loi du 20 juin 1936.

Il doit être atteint avant l'expiration des deux premières années de fonctionnement de la caisse.

2° Justifications à fournir par les caisses agréées.

— Les Caisses sont tenues :

a) D'aviser le Ministre du Travail préalablement à leur mise en vigueur de toutes les modifications qui seraient apportées à leurs statuts et règlement intérieur et, dans le délai d'un mois, de tout changement survenu dans la composition du Conseil d'administration ou de direction ainsi que du bureau.

b) De déposer leurs fonds disponibles sans limitation en compte courant, soit au Trésor public, soit à la Caisse des dépôts et consignations, à un compte de chèques postaux ou à la Banque de France; ils devront être convertis jusqu'à concurrence d'un montant au plus égal à la moitié des décaissements annuels, en bons ordinaires du Trésor.

Le fonds de réserve doit être placé en valeurs d'Etat ou garanties par l'Etat, en obligations foncières, communales ou maritimes du Crédit foncier de France, en obligations et bons du Crédit National, en obligations et bons des grands réseaux de chemins de fer d'intérêt général, en obligations et bons négociables des départements, communes et syndicats de communes.

Tous les autres placements sont interdits.

Les titres et valeurs, qui doivent être nominatifs, doivent être déposés à la Caisse des dépôts et consignations.

c) De fournir chaque année au Ministre du Travail une copie de leur bilan dans le délai maximum d'un mois à dater du jour où le bilan aura été approuvé par l'assemblée générale.

d) De faire parvenir au Ministre du Travail dans les trois premiers mois de chaque exercice, un rapport sur le fonctionnement de la caisse au cours de l'exercice précédent, et un état indiquant au 1^{er} janvier notamment le nombre des travailleurs employés dans l'entreprise adhérente, le total des indemnités versées au cours de l'exercice écoulé, et au cours de l'exercice précédent, le montant et le taux des cotisations perçues, le mon-

tant du fonds de roulement et du fonds de réserve, le mode de placement des ressources et de réserves et le lieu de leur dépôt.

e) De faire à tout moment sur la réquisition du Ministre du Travail la preuve que la Caisse de compensation continue à satisfaire aux conditions auxquelles a été subordonné son agrément, et par conséquent de se soumettre au contrôle des agents du Ministre du Travail délégués à cet effet.

3° Retrait de l'agrément. — L'agrément qui a été donné à une Caisse de compensation peut être retiré par le Ministre du Travail s'il est prouvé :

a) que les documents, comptes et justifications qu'elle a fournis en vue ou en conséquence de son agrément sont inexacts;

b) qu'elle ne remplit pas les conditions auxquelles son agrément a été subordonné;

c) qu'elle est dans l'impossibilité de remplir ses obligations statutaires et celles qui résultent des arrêtés d'agrément.

L'arrêté portant retrait d'agrément est motivé; il fixe la date à laquelle le retrait d'agrément produira effet. Les employeurs affiliés à la Caisse de compensation sont tenus d'être à cette date affiliés à la nouvelle Caisse de compensation désignée par le Ministre du Travail.

CHAPITRE IV

Création des Caisses.

Conformément aux dispositions de l'article 2 du décret du 14 octobre, ont été créées dans les ports des Caisses de compensation.

L'Union des employeurs de main-d'œuvre du port et de la ville du Havre a pris l'initiative de créer au Havre une *Caisse de compensation de congés payés* dans les conditions fixées par la loi et le règlement.

Ses statuts, dont nous étudierons ultérieurement les principales dispositions, constitueront probablement les statuts types de toutes les Caisses de compensation de cette catégorie.

Des Caisses de compensation ont été créées également, conformément aux instructions du décret du 18 janvier 1936, par les

Présidents et les membres des bureaux des syndicats patronaux du bâtiment et des travaux publics (les syndicats professionnels en effet n'en ont pas légalement le pouvoir).

Ce sont :

La Caisse nationale des entrepreneurs de travaux publics de France, d'Algérie et des Colonies (congés payés).

Les Caisses régionales de congés payés des entrepreneurs du bâtiment.

La Caisse nationale de surcompensation du bâtiment et des travaux publics de France.

La Caisse nationale des entrepreneurs de travaux publics et la Caisse nationale de surcompensation ont, comme leur nom l'indique, une compétence nationale.

La circonscription des Caisses régionales de congés payés des entrepreneurs du bâtiment a été fixée par le Ministre du Travail après avis de l'organisation patronale la plus représentative pour l'ensemble des industries intéressées. Elle a été fixée de façon que le nombre des travailleurs occupés par les employeurs tenus de s'affilier à la caisse ne soit pas inférieur à 15.000 (art. 3 du décret du 18 janvier).

23 Caisses régionales de congés payés des entrepreneurs du bâtiment ont été ainsi constituées.

La compétence de chaque caisse s'étend à toutes les entreprises ayant leur siège social dans la circonscription de la caisse.

La constitution de ces diverses caisses a posé quelques problèmes particuliers au bâtiment.

L'affiliation à une même caisse étant obligatoire pour tous les membres de chaque profession, il importe tout d'abord d'établir une *discrimination entre les entreprises du bâtiment et les entreprises de travaux publics* pour déterminer à quel organisme doivent s'affilier ces entreprises.

Cette discrimination doit se faire en ne tenant compte que de la nature des travaux exécutés et non pas du fait que les travaux sont exécutés soit pour le compte d'une administration publique, soit pour le compte de la clientèle privée.

Si une entreprise exécute à la fois des travaux de bâtiment et des travaux publics, elle devra déterminer la nature de son

activité principale en prenant pour base le volume des travaux exécutés au cours de la dernière année.

Si le volume des travaux de bâtiment est supérieur à celui des travaux publics, l'entreprise devra s'affilier à la Caisse de congés payés du bâtiment dont la circonscription englobe son siège social ; dans le cas contraire, l'entreprise devra s'affilier à la Caisse nationale de congés payés des travaux publics dont le siège est fixé à Paris.

En cas de contestation, le conflit pourra être porté devant une Commission nommée par la Caisse nationale de surcompensation qui statuera.

Il faut en second lieu examiner la *situation des sociétés étrangères*.

Tout d'abord, les sociétés étrangères employant en territoire français du personnel français doivent-elles s'affilier aux caisses-congés ?

La réponse affirmative est évidente.

En effet, les textes législatifs et réglementaires qui régissent la matière des congés payés sont applicables à l'ensemble du personnel des entreprises travaillant en territoire français. Le fait de travailler pour une société étrangère ne peut donc priver du bénéfice des congés payés.

Les travailleurs des entreprises étrangères du bâtiment et des travaux publics doivent bénéficier du système établi par le décret du 18 janvier 1937 qui substitue les caisses-congés aux employeurs pour le paiement des indemnités de congé.

La nécessité de cette affiliation étant établie, il peut encore se présenter des difficultés pour savoir quelle doit être la caisse d'affiliation.

Ce point ne fait aucune difficulté pour les entreprises de travaux publics qui s'affilieront à la Caisse nationale des entrepreneurs de travaux publics de France et d'Algérie.

Si au contraire la Société étrangère est une entreprise de bâtiment, la solution varie selon les cas.

Si la Société étrangère possède une succursale en France, la caisse compétente est celle de la circonscription dont dépend le domicile réel de la succursale.

Au contraire si la Société ne possède aucune succursale en France, il faut distinguer encore deux éventualités :

Au cas où elle n'a établi en France qu'un seul chantier, la caisse compétente est celle de la circonscription dont dépend le domicile d'élection de la Société, ce domicile étant au siège de l'activité du chantier.

S'il existe plusieurs chantiers, la Société peut avoir plusieurs domiciles d'élection, et, s'ils dépendent de caisses congés différentes, l'affiliation sera requise à ces différentes caisses congés.

Il faut en dernier lieu examiner la *situation des établissements non annexés mais dépendant des entreprises* (briqueteries, tuileries, scieries, carrières, etc...).

L'article 1^{er} du décret du 18 janvier 1937 expose que les dispositions du décret sont également applicables « aux chantiers, ateliers et autres établissements dépendant des entreprises énumérées dans le présent article, mais non annexés aux chantiers, et locaux où s'exécutent les travaux ci-dessus énumérés et travaillant exclusivement pour le fonctionnement et l'entretien de ces entreprises. Elles s'appliquent enfin aux carrières annexées auxdites entreprises ».

Il résulte de ces dispositions réglementaires que le personnel non annexé aux entreprises mais en dépendant ne sera assujéti aux Caisses de congés payés que si ces établissements travaillent *exclusivement* pour le fonctionnement et l'entretien de ces entreprises.

Dans le cas contraire, le personnel est soumis au régime normal.

L'affiliation aux Caisses de compensation est obligatoire. Ses effets remontent à la date de la mise en vigueur de la loi du 20 juin 1936 pour les entreprises déjà existantes, et à la date du début de leur fonctionnement pour les entreprises créées depuis la mise en vigueur de la loi.

CHAPITRE V

Fonctionnement des Caisses de compensation.

Le but poursuivi par les Caisses est le même en ce qui concerne les dockers, les travailleurs du bâtiment ou de la manu-

tention : il s'agit de répartir entre les divers entrepreneurs ayant embauché un même ouvrier, au prorata du temps passé chez eux, les charges des congés payés, pour lui permettre de bénéficier de vacances après un certain nombre de jours et d'heures de travail.

L'organisation et le fonctionnement des diverses Caisses de compensation diffèrent cependant, mais *deux principes essentiels* restent toujours à la base de leur fonctionnement.

1° *La notion de services continus dans le même établissement est remplacée par celle d'un emploi d'une certaine durée dans une série d'entreprises au sein de la même profession.*

2° *Le droit au congé ne se justifie plus par une présence calculée à raison d'un an ou de 6 mois, mais seulement par une durée de travail calculée en journées ou en heures.*

Le fonctionnement des Caisses de compensation pose des problèmes difficile à résoudre.

Les uns sont communs à toutes les Caisses et en voici les principaux :

La détermination de la cotisation de l'employeur et son mode de perception.

La détermination de la durée du travail donnant droit au congé, sa justification, la durée du congé.

La base de calcul de l'indemnité de congé due au travailleur et le montant de cette indemnité.

Nous allons étudier les solutions apportées à ces problèmes dans le règlement de la Caisse de compensation du port du Havre et dans celui de la Caisse de compensation des entrepreneurs de travaux publics que nous prenons comme exemple, en essayant de dégager les points sur lesquels l'une ou l'autre de ces réglementations donne des résultats supérieurs.

Mais il ne faut pas perdre de vue que *ce sont les décrets du 14 octobre 1936, en ce qui concerne la Caisse du port du Havre et du 18 janvier 1937, en ce qui concerne les travaux publics qui ont réglementé minutieusement les conditions de fonctionnement des Caisses de compensation.*

Les statuts et les règlements intérieurs que nous étudions devaient être strictement conformes aux dispositions du décret

et aucune initiative par conséquent n'était laissée à leurs auteurs.

D'autres problèmes au contraire sont particuliers à chacune des industries affiliées aux Caisses de compensation; nous nous bornerons à les exposer dans un chapitre ultérieur sans pouvoir faire de comparaison.

1° Détermination de la cotisation de l'employeur.

Mode de perception des contributions patronales.

Caisse de compensation des congés payés des ouvriers du port du Havre. — Le montant de l'indemnité de vacances à verser par l'employeur est fonction du montant total des salaires versés et du montant des frais généraux de la Caisse de compensation.

La part contributive de l'employeur est fixée, au commencement de chaque trimestre, par le Conseil d'administration de la caisse, en tenant compte de la charge à prévoir pour le paiement des indemnités de l'exercice en cours (Règlement intérieur de la Caisse de compensation du port du Havre, chapitre II, article 7).

Le mode de perception de la contribution patronale ainsi fixée est très ingénieux, mais n'est possible que grâce aux dispositions spéciales prévues pour le versement des cotisations d'assurances sociales, dans les professions envisagées.

La Caisse de compensation est habilitée, à l'exclusion de tout autre organisme, à acheter à la recette des douanes et à vendre aux entreprises du port et de la ville du Havre les vignettes nécessaires à l'acquit des cotisations d'assurances sociales de leur personnel.

Ces vignettes sont vendues aux employeurs au prix légalement fixé, mais *au moment de la vente, la Caisse perçoit de l'employeur, en plus du prix de chaque vignette, la part contributive de paiement des indemnités de congé et des frais généraux de la Caisse.*

Ces vignettes sont datées du jour de leur vente à l'employeur et perforées par les soins de la Caisse.

Le jour de la distribution des vignettes, l'employeur appose sur chacune d'elles le cachet de sa raison sociale et la date de délivrance au bénéficiaire.

En cas de majoration du salaire de base survenant au cours du trimestre, le Conseil d'administration de la Caisse fixe aussitôt le nouveau montant de la part contributive en fonction des nouveaux salaires de base.

Le nouveau montant de la part contributive ainsi fixé est notifié aux employeurs qui présentent à la Caisse les vignettes restées en leur possession. Elles leur seront remises après apposition d'un cachet à date sur chacune d'elles et paiement de la différence entre la contribution nouvelle et celle qui avait été versée à l'achat des vignettes.

En cas de diminution des salaires de base, les mêmes formalités seront remplies et le montant de la différence sera reversé aux employeurs.

Le mode de perception des cotisations patronales que nous venons d'exposer comporte deux avantages très appréciables. Les formalités administratives sont réduites au minimum, et surtout, en appliquant la loi sur les assurances sociales, les entrepreneurs respecteront automatiquement les prescriptions légales et réglementaires concernant les congés payés.

Caisse nationale des entrepreneurs de travaux publics. — L'article 2 du règlement intérieur de la Caisse de compensation des entrepreneurs de travaux publics donne des indications sur les déclarations mensuelles de salaire faites par les entrepreneurs, la détermination de la cotisation de l'employeur et son mode de perception.

L'entreprise affiliée à la Caisse de compensation doit faire parvenir chaque mois, avant le 10, sur un état fourni par la Caisse le montant des salaires et appointements que l'entrepreneur a payés aux employés et aux ouvriers pour les heures de travail effectuées au cours du mois précédent.

En même temps *il doit verser à la Caisse une cotisation mensuelle égale au produit du montant des salaires déclarés par le taux provisoire fixé par le Conseil d'administration de la Caisse, chaque année pour l'année suivante.*

L'indemnité étant réglée au taux des salaires en vigueur au moment du départ en congé, la Caisse pourrait ainsi être mise dans une situation difficile en cas d'augmentation brusque des salaires.

Pour remédier à ce danger la Caisse a le pouvoir de réviser le taux de cotisation fixé, dans le cas où l'augmentation des salaires est supérieure à 5 0/0.

En fin d'exercice, la Caisse calcule son *taux rectifié* applicable à l'exercice écoulé, en effectuant le quotient des recettes et provisions de la Caisse afférentes à l'exercice écoulé par le montant total des salaires déclarés.

Le quotient ainsi obtenu est le taux rectifié.

Suivant qu'il est inférieur ou supérieur au taux provisoire, la Caisse affecte l'excédent des recettes aux cotisations de l'exercice suivant ou demande une cotisation supplémentaire.

2° Détermination de la durée de travail

donnant droit à un congé annuel payé.

Justification du droit au congé. Durée du congé.

Le droit au congé ne se justifie plus, comme dans le régime normal que nous avons étudié, par une présence calculée à raison d'un an ou de six mois dans une entreprise, mais seulement par une *durée de travail* calculée en jours ou en heures.

Cette durée est sensiblement inférieure à la durée normale d'un an ou de six mois exigée dans le régime normal pour avoir droit au congé. Il a été tenu compte du fait qu'un certain délai doit généralement s'écouler pour le travailleur entre ses différents embauchages. Il est nécessaire aussi de penser à la morte-saison, importante dans les professions considérées.

Caisse de compensation des congés payés des ouvriers du port du Havre. — D'après le règlement intérieur de cette Caisse, *le calcul de la durée du travail se fait en jours.*

Auront droit à un congé annuel continu d'une *semaine* comportant six jours ouvrables les travailleurs qui justifieront, au moment de la mise en congé, avoir été employés depuis six mois au moins dans le port et y avoir travaillé un minimum de 90 jours durant cette période, et ceux employés depuis un an qui auront effectué un nombre de jours de travail compris entre 100 et 180.

Auront droit à un *congé de 15 jours* dont 12 jours ouvrables ceux qui justifieront être employés depuis un an dans le port et

y avoir travaillé au moins 180 jours au cours de cette période.

Les travailleurs *justifient de leur droit au congé* en présentant chaque trimestre leurs vignettes d'assurances sociales au bureau d'échange, conformément aux dispositions du décret du 4 février 1936.

Des fiches individuelles sont établies au nom et prénom de chaque travailleur mis en congé. Elles mentionnent l'adresse du travailleur, sa nationalité, son numéro d'immatriculation aux assurances sociales, le nombre des vignettes justifiant son droit au congé, les dates extrêmes de délivrance de ces vignettes, la date de leur présentation à la Caisse, le nombre de jours de congé octroyés, le salaire de base ayant servi au calcul de l'indemnité journalière, le montant total de l'indemnité versée.

Caisse de compensation des Entrepreneurs de travaux publics. — D'après le règlement intérieur de cette Caisse, *le calcul de la durée du travail donnant droit au congé se fait en heures.*

Les travailleurs ont droit à un *congé continu payé de 15 jours dont 12 jours ouvrables* si, à une date comprise dans la période ordinaire des congés, ils justifient avoir été occupés dans les 12 mois qui précèdent 1600 heures au moins dans une ou plusieurs entreprises affiliées à la Caisse de compensation.

Le congé continu payé sera d'une semaine s'ils justifient de *800 heures* de travail au moins pendant la même période.

La durée des services est prouvée par des *certificats de travail* établis par l'employeur soit au moment du départ de l'ouvrier de l'entreprise, soit au moment de la période ordinaire des vacances (1).

(1) Ces certificats remis aux entrepreneurs par les Caisses de compensation sont établis en quatre exemplaires de couleurs différentes et portent les indications suivantes :

a) Le nom, l'adresse et le numéro de la carte d'assurances sociales du travailleur auquel il est délivré, et, dans le cas où le travailleur n'est pas assujéti aux assurances sociales, la date et le lieu de naissance.

b) Le nom, l'adresse et la référence de la Caisse de compensation.

c) Le nom, l'adresse et le numéro d'affiliation de l'entreprise qui le délivre.

Le travailleur *justifie vis-à-vis de la Caisse de son droit au congé* au moyen de tous les certificats qui lui ont été remis par ses employeurs successifs au cours des 12 mois précédant le moment de son départ en congé.

La Caisse de compensation chargée du règlement de l'indemnité vérifie les droits du travailleur au moyen des certificats qu'il lui remet et qu'elle confronte avec les doubles qui lui ont été adressés par l'entrepreneur.

3° Base de calcul de l'indemnité de congé due au travailleur et montant de cette indemnité.

Caisse de compensation des congés payés des ouvriers du port du Havre. — *L'indemnité due au travailleur est calculée en tenant compte du salaire de base à la journée pour sa profession et sa catégorie, tel que ce salaire est fixé par les conventions collectives en vigueur au moment du départ en congé.*

Si au cours de la période durant laquelle le congé est acquis, le travailleur a changé de catégorie, ou si le salaire de base a été modifié, l'indemnité est calculée en faisant la *moyenne des salaires de base journaliers reçus par lui*.

Le montant total de l'indemnité est égal à six fois le salaire de base si le travailleur a droit à une semaine de congé et à douze fois s'il a droit à 15 jours de congé.

Caisse de compensation des congés payés des Entrepreneurs de travaux publics. — La base de calcul de l'indemnité est différente dans le règlement intérieur de cette Caisse.

L'indemnité journalière est égale au 1/6° du salaire hebdo-

d) La date de l'entrée du travailleur dans l'entreprise si celle-ci remonte à moins de 12 mois en arrière.

e) Le nombre d'heures de travail que l'intéressé a effectuées dans l'entreprise au cours des 12 mois qui précèdent ou depuis son entrée dans celle-ci.

f) Le taux horaire du salaire qu'il a gagné lors de sa dernière paie.

g) Les dates initiales et finales du congé dans le cas où le travailleur a déjà pris un congé annuel payé étant employé dans l'entreprise.

h) La date de l'établissement de ce certificat.

madaire que, pour une semaine complète, le travailleur gagne dans l'entreprise où il est occupé, ou s'il est en chômage, du salaire qu'il gagnait dans l'entreprise où il était occupé en dernier lieu.

Le nombre des indemnités journalières à verser est fixé à 12 si le travailleur a droit à un congé de 15 jours et à 6 s'il n'a droit qu'à un congé d'une semaine.

La base de l'indemnité de congé fixée par le décret du 14 octobre 1936 et, par suite, adoptée par la Caisse de compensation du port du Havre, est supérieure, à notre avis, à celle du décret du 18 janvier 1937 que la Caisse des Entrepreneurs des Travaux Publics a dû accepter.

Elle offre en effet un maximum de garanties pour la caisse.

Au contraire, en cas de hausse brusque des salaires au moment de l'ouverture de la période ordinaire des vacances, l'autre méthode de calcul peut entraîner des conséquences financières fâcheuses pour la caisse.

L'indemnité de vacances, étant égale au salaire que le travailleur gagne au moment de son départ en congé, sera dans ce cas, plus élevée que la cotisation versée par l'entrepreneur à la Caisse; il n'y a donc pas équivalence entre la somme déboursée et la somme reçue.

Cette éventualité a d'ailleurs été prévue et il existe un remède.

Nous avons vu en effet que la caisse a le pouvoir de réviser le taux de cotisation fixé quand l'augmentation des salaires est supérieure à 5 0/0, mais, d'une part, le taux rectifié de la cotisation est calculé seulement en fin d'exercice et il est à craindre, d'autre part, que le supplément de cotisations ne soit pas payé sans difficulté par les entrepreneurs qui ont établi leur prix de revient d'après le taux provisoire de la cotisation.

Le règlement intérieur de la Caisse du port du Havre a spécifié conformément aux dispositions du décret du 14 octobre que si, au cours de la période durant laquelle le congé est acquis, le travailleur a changé de catégories ou si les salaires de base ont été modifiés, l'indemnité est calculée en faisant la moyenne des salaires de base journaliers reçus par lui.

Toute difficulté financière est ainsi écartée et les dispositions

du décret du 14 octobre sont supérieures sur ce point à celles du décret du 18 janvier et beaucoup plus favorables à la caisse.

4° Époque du congé.

L'article 7 du décret du 14 octobre ayant permis à la Caisse de fixer la ou les périodes ordinaires de vacances, les congés sont octroyés du 1^{er} mars au 31 décembre de la même année, d'après l'article 13 du règlement intérieur de la Caisse de compensation des ouvriers du port du Havre.

La période ordinaire de vacances est exceptionnellement longue, mais cette disposition ne présente d'inconvénients ni pour les entrepreneurs, ni pour les travailleurs.

Elle permet au contraire de régler les départs en tenant compte du trafic général du port, des besoins de l'entreprise et des situations de famille des bénéficiaires.

L'ordre des départs est communiqué à chaque ayant droit 15 jours avant son départ et affiché dans le bureau de la Caisse de compensation.

Aucune disposition analogue n'a autorisé la Caisse de compensation des Entrepreneurs de travaux publics à fixer, d'une manière spéciale, l'époque du congé. La loi du 20 juin 1936 s'applique donc sans modification. Cette situation a un inconvénient grave pour une industrie saisonnière : celui de permettre aux bénéficiaires du congé de prendre leurs vacances au moment où les travaux en cours nécessiteraient un maximum de main-d'œuvre et non au moment de la morte-saison.

A côté de ces problèmes principaux, il reste à étudier d'autres questions importantes concernant le fonctionnement des Caisses de compensation.

5° Sanctions.

L'employeur est tenu de s'affilier à une Caisse de compensation de congés payés; *des sanctions sont-elles prévues dans le cas où il ne remplirait pas son obligation à cet égard?*

Les entrepreneurs des ports sont obligés, en appliquant la loi sur les assurances sociales de remplir leurs obligations en ce qui concerne les congés payés, ce qui est très habile; mais cette

mesure n'est possible que grâce aux dispositions spéciales prévues pour le versement des cotisations d'assurances sociales dans cette profession.

Dans les autres cas, la loi du 20 juin 1936 ayant été incorporée au livre II du Code du Travail, il semble, en l'absence de texte spécial, que les sanctions doivent être celles qui sont prévues dans ce livre aux articles 158 et suivants.

Elles consistent en des amendes de 5 à 15 francs (poursuites de simple police) et en cas de récidive de 16 à 100 francs (poursuites correctionnelles) par *ouvrier*.

Les infractions à la loi sont constatées par les inspecteurs du travail et les officiers de police judiciaire auxquels les employeurs sont tenus de justifier à tout moment qu'ils sont à jour de leurs obligations envers la Caisse.

Ces sanctions sont insuffisantes.

Il semble qu'on pourrait demander qu'il soit décidé par une loi que les entrepreneurs ne pourront soumissionner dans les adjudications de travaux de l'Etat, des départements, des communes, des établissements publics ou des entreprises de services concédés par les collectivités publiques qu'à condition de justifier de leur affiliation à la Caisse de compensation.

Quelle peut être alors la situation de l'employeur et de la Caisse-congé à laquelle il est affilié lorsque le travailleur ayant droit au congé a été occupé au cours de la période de un an ou de six mois précédant le congé par des employeurs non affiliés à la Caisse?

L'employeur ne peut être tenu de payer une indemnité à cet ouvrier, puisque les Caisses en sont seules chargées.

La Caisse, d'autre part ne peut payer une indemnité de congé puisqu'elle n'a pas reçu de cotisations.

L'ouvrier est enfin dans l'impossibilité de justifier de l'accomplissement du nombre d'heures de travail lui donnant droit au congé, puisque l'employeur non affilié à la Caisse-congé ne lui délivrera pas le certificat d'heures de travail effectuées dans son entreprise.

La Caisse refusera donc toute indemnité, ou ne versera que l'indemnité correspondante à la durée des congés découlant du

nombre d'heures de travail dont la justification a été fournie.

Ni l'employeur actuel, ni la Caisse ne sont responsables envers les travailleurs des infractions commises par les employeurs non affiliés.

Le travailleur peut seulement réclamer à l'employeur en faute l'indemnité qui lui est due, mais souvent sans obtenir satisfaction.

Le travailleur peut être gravement lésé par l'absence de sanctions très sévères qu'il serait utile et juste de prévoir contre les employeurs qui ne remplissent pas leurs obligations.

Quelles sont les sanctions encourues par les entrepreneurs en cas d'inobservation de leurs engagements à l'égard des caisses ? Elles sont prévues par les statuts de la Caisse de compensation des ouvriers du port du Havre, et par ceux de la Caisse des Entrepreneurs de Travaux Publics pour obliger les entrepreneurs à remplir leurs obligations envers la Caisse.

Pour toute omission dans les déclarations servant de base à la fixation de la cotisation, le Conseil pourra exiger le paiement immédiat, non seulement de la cotisation, mais d'une pénalité dont le quantum pourra atteindre 50 0/0 de la cotisation omise.

Lorsque les erreurs et les omissions ont un caractère frauduleux, l'entreprise sera tenue de verser à la Caisse le montant des cotisations dissimulées, multiplié par un coefficient fixé par le Conseil, sans dépasser 10.

L'application de cette mesure pourra être poursuivie par toute voie de droit.

Les retards dans l'envoi des certificats, déclarations mensuelles de salaires et paiement des cotisations seront punis d'amendes dont le Conseil fixera le quantum et pourra poursuivre le paiement par toutes voies de droit sans préjudice des intérêts de retard (règlement intérieur de la Caisse de compensation des Entrepreneurs de Travaux Publics).

De même l'article 3 du règlement intérieur de la Caisse de compensation du port du Havre déclare que toute infraction au règlement entraîne le paiement d'une amende fixée au double du préjudice supporté par la caisse.

Si l'employeur en refuse le paiement, la contribution qui lui sera demandée lors de l'achat des vignettes sera majorée de 100 0/0 jusqu'à concurrence du paiement intégral de l'amende

qui lui aura été infligée, augmentée des intérêts de retard calculés au taux de la Banque de France.

Toute fraude dûment constatée au préjudice de la Caisse entraîne pour le délinquant des poursuites judiciaires.

6° *Surcompensation.*

Il est exceptionnel qu'au cours d'une même année un docker quitte un port pour travailler dans un autre, il reste donc sur le territoire de la circonscription de la Caisse de compensation à laquelle sont affiliés ses employeurs successifs. Le règlement des indemnités de congé peut s'effectuer sans difficulté par conséquent par les soins de la Caisse qui a reçu les cotisations des employeurs et, bien que la circonscription des Caisses soit limitée à un seul port, il n'a pas été nécessaire de prévoir un organisme de répartition entre les différentes Caisses.

Au contraire les travailleurs du bâtiment changent fréquemment de lieu de travail, et leurs employeurs successifs sont affiliés à des caisses différentes : il a donc été indispensable de créer un organisme spécial de répartition.

Ainsi a été fondée conformément à l'article 4 du décret du 18 janvier 1937, une *Caisse Nationale de surcompensation du Bâtiment et des Travaux Publics de France* dont l'objet est de répartir entre les Caisses de compensation les charges résultant du versement des indemnités journalières de congé aux travailleurs qui auront été occupés dans des entreprises affiliées à des Caisses différentes.

Pour comprendre le rôle et le fonctionnement de la Caisse de surcompensation, nous allons prendre en exemple le cas d'un ouvrier débauché d'une entreprise et embauché par une autre ne relevant pas de la même Caisse-congé que la précédente.

Le congé est payé par la Caisse dont relevait le dernier employeur. Il faut alors faire une répartition des charges entre les différentes Caisses ayant reçu des cotisations au titre du congé de cet ouvrier.

Comment la répartition va-t-elle s'effectuer?

Si l'ouvrier est resté inscrit durant l'année ayant précédé son congé à une même caisse, il n'y aura pas d'intervention de la Caisse de surcompensation.

Au contraire, si les mutations intéressent plusieurs Caisses, la Caisse de surcompensation recevra de la Caisse ayant payé le congé communication du dossier de l'intéressé.

Elle contrôle les certificats de travail, le nombre des heures de travail et les salaires correspondants et vérifie les calculs. Puis elle calcule le versement qui devra être effectué par les différentes Caisses ayant reçu des cotisations au titre du congé de l'intéressé; le montant du versement est calculé au prorata des heures de travail accomplies dans la circonscription de chacune d'elles. La Caisse payante recevra les sommes versées par les différentes Caisses ayant participé à la constitution de l'indemnité versée au bénéficiaire du congé.

Ces opérations ne sont pas faites naturellement pour chaque cas particulier. Elles donnent lieu simplement à l'établissement de comptes de compensation.

Il existe également une *surcompensation interprofessionnelle* entre les Caisses de compensations des dockers et celles du Bâtiment et des Travaux Publics, car un grand nombre de travailleurs sont employés alternativement dans les ports et les entreprises du bâtiment et des travaux publics.

7° *Commission paritaire.*

Aux termes de l'article 12 du décret du 18 janvier 1937, il est institué auprès de chaque Caisse de compensation une Commission paritaire composée en nombre égal de membres patrons et de membres ouvriers désignés respectivement par les organisations patronales et ouvrières les plus représentatives des entreprises affiliées à la Caisse, ou du personnel employé dans ces entreprises.

Cette Commission a pour objet de statuer sur toutes les contestations qui pourraient s'élever au sujet du droit aux congés prévus par l'article 7 du décret.

L'article 5 du décret du 14 octobre 1936 prévoit également l'institution d'une Commission paritaire.



En comparant dans ses grandes lignes le fonctionnement des

deux Caisses de compensation que nous avons prises en exemples, nous avons constaté à plusieurs reprises que les dispositions du décret du 14 octobre 1936 étaient supérieures à celles du décret du 18 janvier 1937, concernant le fonctionnement des Caisses. Cette supériorité se caractérise par une plus grande simplicité administrative, le choix d'une base de calcul favorable à la Caisse pour le montant de l'indemnité due au travailleur, la détermination judicieuse de la période ordinaire de congé et enfin par l'efficacité de la sanction en cas de non-affiliation d'un employeur à la Caisse de compensation.

Mais cette *supériorité dépend en partie du régime spécial* adopté dans des professions affiliées à cette Caisse *en ce qui concerne le paiement des cotisations d'assurances sociales* et en particulier quant au mode de perception des cotisations patronales et de l'efficacité de la sanction.

Il serait peut-être souhaitable, sur les autres points, qu'un nouveau décret intervienne pour modifier certaines dispositions du décret du 18 janvier 1937, et spécialement celles qui concernent le choix de la base de calcul du montant de l'indemnité due au travailleur : au lieu de calculer l'indemnité de congé d'après le salaire que le bénéficiaire gagne au moment du départ en vacances, il serait préférable de le calculer en faisant la moyenne des salaires journaliers qu'il a reçus.

Il serait utile également de prévoir une sanction très sévère et efficace contre les entrepreneurs qui ne s'affilient pas à la Caisse comme ils en ont l'obligation dans l'intérêt des travailleurs.

Nous pouvons conclure cependant que les deux systèmes que nous avons exposés sont adaptés aux nécessités de la profession qu'ils réglementent.

Le régime des Caisses de compensation exposé par le décret du 18 janvier 1937 est celui qui est adopté dans le projet de réforme de la loi du 20 juin 1936, qui a pour objet de généraliser le principe de l'octroi de l'indemnité de congé par l'intermédiaire de Caisses de compensation dans toutes les professions.

*8° Questions spéciales aux entreprises du Bâtiment
et des Travaux Publics.*

Diverses questions spéciales aux entreprises du Bâtiment et des Travaux Publics doivent être enfin étudiées.

Conséquences de la faillite ou de la liquidation judiciaire d'un adhérent à la Caisse de compensation. — En cas de faillite ou de liquidation judiciaire d'un adhérent, le contrat se trouve résilié de plein droit.

La responsabilité de la Caisse à l'égard du personnel du failli ou du liquidé judiciaire cesse à partir de l'ouverture de la faillite ou de la liquidation judiciaire.

Le syndic ou le liquidateur judiciaire est obligé de présenter au nom de la masse des créanciers une nouvelle demande d'admission. En ce cas, la masse des créanciers devient débitrice directe envers la Caisse du montant des cotisations à échoir à partir de l'ouverture de la faillite ou de la liquidation judiciaire.

L'adhérent failli ou liquidé judiciaire est tenu de continuer à se conformer aux engagements résultant pour lui des statuts de la Caisse et en particulier à payer ses cotisations jusqu'à l'expiration de la période de responsabilité de la Caisse.

Une autre question se pose. La Caisse de compensation qui produira pour les cotisations échues et non payées avant l'ouverture de la faillite ou de la liquidation judiciaire devra-t-elle être admise à titre chirographaire ou à titre privilégié?

La Caisse ne pourra être admise qu'à titre chirographaire puisqu'il n'y a pas de privilèges sans texte.

Or les Caisses de compensation pour allocations familiales ont un privilège sur la généralité des meubles de leurs adhérents (Loi du 11 mars 1932, art. 47-4°; Livre 1^{er} du Code du Travail; art. 2104-8° du Code civil).

Il n'y a donc pas de raison pour que les Caisses-congé ne jouissent pas des mêmes avantages que les Caisses de compensation pour allocations familiales, c'est une lacune qui pourrait être facilement comblée, et cette réforme donnerait des résultats intéressants.

Rôle de la Caisse-congé à propos du paiement des cotisations d'assurances sociales et du paiement des allocations familiales? — Il a été décidé que les Caisses-congé n'interviendront pas dans le paiement des cotisations d'allocations familiales pour la période des congés. Il appartient par conséquent aux employeurs de déclarer à la Caisse de compensation pour allocations familiales à laquelle ils sont affiliés les cotisations qu'ils versent à leur Caisse de congés payés.

Au contraire les Caisses de congés payés peuvent effectuer directement le paiement des contributions d'assurances sociales, se substituant ainsi aux employeurs.

D'après les instructions données par le Ministre du Travail, les contributions d'assurances sociales seront acquittées par les Caisses de congés payés à l'aide d'un duplicata du feuillet trimestriel de cotisation en cours de validité. Ce duplicata sera établi soit par l'employeur, si le travailleur est lié par un contrat de travail à un entrepreneur de bâtiment au moment de son départ en congé, soit, si le travailleur est à ce moment employé dans une autre profession ou en chômage, par la Caisse de congés payés, d'après les renseignements fournis par le travailleur.



Une question très spéciale se pose au sujet du *congé payé des employés, techniciens, agents de maîtrise et ingénieurs de l'industrie du Bâtiment et des Travaux Publics*. En effet les dispositions du contrat collectif et celles relatives aux Caisses-congés déterminées par le décret du 18 janvier 1937 vont jouer bien que les Caisses restent étrangères au calcul du droit au congé né des conventions collectives.

Comment accorder ces dispositions contradictoires?

L'article 24 de la Convention collective de travail des employés, techniciens, agents de maîtrise et ingénieurs de l'industrie du Bâtiment et des Travaux Publics prévoit des durées de congé qui ne correspondent pas avec celles accordées par le décret du 18 janvier 1937 concernant les Caisses de compensation.

Ancienneté : 15 ans minimum : 21 jours.

— 5 ans — : 18 jours.

— 1 an — : 15 jours.

moins de 1 an : 1 jour de congé par mois de présence.

Quelle solution faut-il adopter ?

Il faut distinguer deux cas et savoir si, au moment où s'ouvre la période des congés, le technicien est employé ou non dans l'entreprise où il a acquis l'ancienneté de services.

1° Au moment où s'ouvre la période des congés le technicien est employé dans l'entreprise où il a acquis l'ancienneté de services.

Les dispositions du décret du 18 janvier 1937 lui sont applicables, mais si elles sont moins avantageuses que celles de la convention collective, l'employeur doit verser le complément nécessaire.

Si le technicien a un temps de présence égal ou supérieur à 1 an, il aura vraisemblablement 1600 heures de travail dans les 12 mois précédant le congé; la Caisse lui versera l'indemnité de 15 jours de congé et l'employeur complètera l'indemnité selon le nombre de jours de congé acquis par l'employé.

Il peut se faire que le technicien ayant 5 ans de présence dans l'entreprise n'ait pas effectué 1600 heures de travail dans les 12 mois précédant le congé, par suite d'une maladie prolongée n'interrompant pas le contrat de travail par exemple. S'il a 1500 heures de travail par exemple, la Caisse de compensation lui paiera seulement une semaine de congé, et l'employeur sera tenu de compléter l'indemnité de congé.

Si, au contraire, le technicien a accompli 1600 heures de travail en 11 mois seulement il aura droit à 15 jours de congé d'après les dispositions du décret du 18 janvier 1937 et seulement à 11 jours d'après celles du contrat collectif.

Si, enfin, il n'a pas accompli 800 heures de travail, la Caisse de compensation ne verse rien, mais l'employeur doit payer le congé à raison de 1 jour par mois de présence.

2° Au moment où s'ouvre la période de congé le technicien a quitté l'entreprise.

Il possède dans ce cas un certificat indiquant le nombre

d'heures de travail effectuées depuis le 1^{er} juillet 1936. L'employeur tiendra compte du droit au congé légal attaché au nombre d'heures de ce certificat pour calculer l'indemnité qu'il va payer au technicien partant.



Nous pouvons conclure que, en dépit de difficultés de réalisation qui ont été surmontées, le principe des Caisses de compensation a donné des résultats intéressants en ce qui concerne les congés payés. Son application a permis d'étendre le bénéfice des vacances aux travailleurs nomades, réalisant une extension du champ d'application de la loi du 20 juin 1936 qui s'imposait.

La généralisation du principe de l'octroi de l'indemnité de congé par l'intermédiaire de Caisses de compensation a été envisagé comme un progrès dans un projet de réforme de la loi du 20 juin 1936 déposé à la Chambre des Députés et que nous allons étudier.

TITRE III

SECTION I

Projet de réforme de la loi du 20 juin 1936 (1).

Ce projet a pour but de généraliser le principe de l'octroi de l'indemnité de congé par l'intermédiaire de Caisses de compensation.

On avait pensé primitivement que les Caisses de compensation ne s'imposaient que dans les professions qui comportent des travailleurs nomades, et leur utilité n'était pas contestée dans ce cas. Il paraissait préférable de laisser à l'employeur le soin de verser l'indemnité de vacances à chaque salarié parce que l'intervention des caisses entraîne un supplément de charges et des complications administratives.

Puis, inspiré par cette idée que les vacances étaient pour le travailleur un droit acquis par une certaine durée de travail, sans tenir compte de la nécessité d'effectuer ce travail dans la même entreprise, la généralisation des Caisses de compensation a été envisagée comme un progrès.

Seule une Caisse de compensation permet de verser une indemnité de congé au travailleur dans tous les cas et d'en répartir également la charge entre les employeurs successifs. Il n'y aurait plus d'autre part aucun problème à résoudre au moment où les travailleurs quittent l'entreprise. Toutes les dif-

(1) Parl., Chambre, S. E., 1937, annexe n° 1314.

ficultés que nous avons étudiées à propos des répercussions sur les vacances de la résiliation du contrat par l'employeur disparaissent.

Nous allons étudier un projet de la loi déposé à la Chambre des Députés qui nous permet de connaître les tendances futures de la législation sur les congés payés. Ce projet apporte des modifications importantes à la loi du 20 juin 1936.

D'après lui, tout employeur occupant habituellement des ouvriers ou des employés de quelque âge ou de quelque sexe que ce soit dans une profession industrielle, commerciale, agricole ou libérale est tenu de s'affilier à une Caisse de congés payés.

Cette Caisse, constituée entre employeurs, assurera le versement des indemnités de congés payés dans les conditions prévues par la loi du 20 juin 1936.

Elle répartit « les charges résultant du versement de ces indemnités entre les employeurs affiliés à la Caisse et, le cas échéant, entre les Caisses intéressées et les entreprises dispensées de s'y affilier pour les indemnités versées aux travailleurs qui auront été occupés dans des entreprises affiliées à des Caisses différentes ou dispensées de s'affilier à une Caisse » (Art. 54 k).

Ces Caisses de congés payés devront être agréées par le Ministre du Travail qui approuvera leurs statuts et règlements.

La compétence de chaque Caisse s'étendra dans sa circonscription à toutes les entreprises y ayant leur siège social autres que celles pour lesquelles se sont déjà constituées des Caisses professionnelles.

La circonscription de chaque Caisse est fixée par le Ministre du Travail, de façon que le nombre des travailleurs occupés par les employeurs affiliés à la Caisse ne soit pas inférieur à 25.000.

Les chefs d'entreprise assujettis sont tenus de s'affilier à la Caisse de congé compétente pour les travailleurs qu'ils occupent, autres que ceux rétribués au mois, et parmi ces derniers, pour ceux qui quitteraient l'entreprise avant la période ordinaire de vacances.

Ils ont également la faculté de s'affilier à la Caisse pour la totalité du personnel sans distinction.

S'il existe des établissements secondaires situés hors de la

circonscription territoriale de la Caisse compétente pour l'établissement principal, les chefs d'entreprise sont tenus de s'affilier également aux différentes Caisses compétentes pour ces autres entreprises ou parties d'entreprises.

Ils sont tenus de se conformer tant aux prescriptions présentes qu'aux obligations découlant des statuts et règlements de la Caisse.

Sont dispensés de l'affiliation à une Caisse, les services et établissements publics nationaux, départementaux et communaux, les entreprises ayant fait l'objet d'une concession de l'Etat, des départements et des communes, et qui occupent habituellement au moins 500 travailleurs.

Ces entreprises seront tout de même tenues de s'affilier à une Caisse de congés payés pour ceux de leurs ouvriers et employés qui quitteraient l'entreprise avant la période ordinaire des vacances.

Elles devront aussi, dans la détermination du droit au congé et le calcul de l'indemnité à verser à leurs salariés, tenir compte de la durée des services qu'ils justifieront avoir accomplis dans d'autres entreprises au cours des 12 mois qui précèdent.

Elles réclameront ensuite soit aux Caisses auxquelles ces entreprises sont affiliées, soit aux entreprises mêmes la part des indemnités dont la charge leur incombe.

La *cotisation* que doit verser chaque entreprise affiliée à la Caisse est déterminée par un pourcentage du montant des salaires et traitements qu'elle a payés. Ce pourcentage est fixé par le règlement de la Caisse.

Tout travailleur a droit à un congé continu payé d'une semaine dont 6 jours ouvrables si, à une date quelconque comprise dans la période ordinaire des congés, il justifie de 900 heures de travail au cours des 12 mois qui précèdent, chez un ou plusieurs employeurs.

La durée des congés sera augmentée d'une journée pour chaque durée de travail supplémentaire égale à 150 heures, la durée maximum de congé étant de 12 jours ouvrables.

Il est spécifié que la période d'incapacité due à un accident du travail n'interrompt pas la durée des services continus. Il est prévu aussi que dans le cas où le travailleur se trouve, à la date

où il doit prendre son congé, dans l'incapacité de travailler, la période de son congé pourra être reculée.

En cas d'appel sous les drapeaux, la Caisse arrête le compte du travailleur; les heures de travail effectuées avant son départ s'ajoutent aux heures effectuées depuis son retour, pour le droit au congé.

Fonctionnement de la Caisse. — Ce fonctionnement est très comparable à celui de la Caisse nationale de compensation des Travaux Publics que nous avons étudié (1).

Conditions d'octroi de l'indemnité. — Pour bénéficier du congé annuel continu prévu à l'article 54, il suffit que le travailleur fasse parvenir à la Caisse des congés payés, à laquelle est affilié son employeur et 15 jours au moins avant la date à laquelle il doit prendre son congé, les certificats qu'il a reçus de son ou de ses employeurs successifs.

Après vérification, la Caisse fait parvenir à l'intéressé avant son départ en congé le montant des indemnités journalières auxquelles il a droit.

Le travailleur ne peut subir aucun préjudice du fait du non versement des cotisations de ses employeurs.

Montant de l'indemnité. — L'indemnité journalière à verser est égale au $\frac{1}{6}$ du salaire hebdomadaire moyen que, pour une semaine complète de travail, le travailleur a gagné pendant ses périodes de travail dans les entreprises qui l'ont occupé au cours des 12 mois qui précèdent la production de ses certificats.

(1) Tout chef d'entreprise assujéti à la Caisse est tenu de délivrer au travailleur, contre récépissé, un mois avant la date où il doit bénéficier de son congé annuel ou, s'il vient à quitter l'entreprise auparavant, au moment de son départ, un certificat en double exemplaire indiquant le nombre d'heures de travail qu'il a effectuées dans l'entreprise au cours des 12 mois précédents ou depuis son entrée dans l'entreprise. Le certificat indique également le montant global des salaires touchés pour ses heures de travail, le taux horaire du salaire appliqué lors de la dernière paie. La raison sociale et l'adresse de la Caisse-congé doivent être aussi indiquées sur le certificat.

Un exemplaire de ce certificat est envoyé à la Caisse par le travailleur intéressé auquel il est remis par l'employeur sous enveloppe ou sous forme de carte postale affranchie.

En aucun cas, le salaire ne sera inférieur au salaire de garantie fixé par la convention collective.

Un arrêté ministériel fixera les règles à observer pour déterminer le salaire journalier ou moyen des travailleurs à domicile.

Le travailleur en congé continue à percevoir les allocations familiales auxquelles il a droit. La Caisse de congés payés versera le montant des cotisations afférentes aux jours de congé à la Caisse de compensation d'allocations familiales. La Caisse retient également au travailleur sur son indemnité de congé, le précompte correspondant à la contribution ouvrière et le versera ainsi que la contribution patronale au service des assurances sociales.

Commission paritaire. — Il est institué auprès de chaque Caisse de congés payés, une Commission paritaire composée en nombre égal de membres patrons et ouvriers désignés par les organisations patronales et ouvrières les plus représentatives pour la circonscription de la Caisse.

Cette commission a pour objet de statuer sur toutes les contestations qui pourraient s'élever entre les Caisses et les travailleurs au sujet du droit au congé.

Un règlement d'administration publique pris après avis des organisations nationales, patronales et ouvrières, les plus représentatives, déterminera les modalités d'application de ces dispositions aux ouvriers et employés des professions agricoles.

Un règlement d'administration publique déterminera enfin les modalités d'application au personnel des services domestiques.

Les infractions aux dispositions qui précèdent seront constatées par les officiers de police judiciaire.

Caractères de l'indemnité. — Les allocations familiales et les indemnités de congés payés sont insaisissables et incessibles, sauf pour le paiement des dettes alimentaires prévues à l'article 203 du Code civil.

Le projet de loi se termine en décidant que les dispositions des articles 54 f à 54 j, du Chapitre IV ter, du Livre II du Code du Travail et les dispositions du décret du 1^{er} août 1936, qui

ne sont pas contraires aux dispositions de la présente loi ou qui ne se trouvent pas implicitement modifiées par ses dispositions, demeurent applicables.

Telles sont les grandes lignes du projet de loi déposé récemment à la Chambre des Députés. La généralisation des Caisses de compensation sous cette forme est souhaitable, si l'on admet, comme nous l'avons fait, que le congé est un droit acquis par le travail, indépendant de la fidélité à l'entreprise.

Ce projet a aussi le mérite de préciser les points restés obscurs dans la loi du 20 juin 1936 et le décret du 1^{er} août 1936, en particulier les conséquences d'une période d'incapacité à la date où le travailleur doit prendre son congé, celle du départ sous les drapeaux, etc...

Les travailleurs à domicile, fâcheusement écartés par la loi du 20 juin 1936, deviennent aussi bénéficiaires du congé annuel payé.

Cependant, dans les conditions actuelles de la vie économique nous ne croyons pas que la généralisation des Caisses de compensation soit possible à cause du supplément de charges qu'entraîne leur fonctionnement.

SECTION II

Vote de la Convention Internationale sur les congés annuels payés.

Le problème des congés annuels payés constituait la deuxième question à l'ordre de la 20^e session de la Conférence Internationale du Travail qui s'est tenue à Genève du 4 au 24 juin 1936.

A la suite des travaux préliminaires effectués en 1935 par le Bureau International du Travail, les congés payés venaient en deuxième discussion.

Nous avons vu, en étudiant l'œuvre du Bureau International du Travail concernant les congés annuels payés, que, s'inspirant des réponses des gouvernements faites au questionnaire communiqué aux Etats membres le 23 juillet 1935, le Bureau International du Travail avait rédigé un avant-projet de convention et un avant-projet de recommandation concernant les congés annuels (1).

Ces projets furent examinés par une Commission composée de 68 membres dont 34 représentants des gouvernements, 17 délégués patronaux et 17 délégués ouvriers.

Une discussion générale sur la nature de la décision à prendre par la Commission se termina par un vote favorable à l'élaboration d'un projet de convention.

L'article 1^{er} de l'avant-projet de convention relatif au champ d'application de la réglementation donna lieu à un examen très approfondi : l'ensemble de l'industrie, du commerce et des acti-

(1) Cf. *suprà*, pp. 62-66.

vités comportant un travail de bureau se trouvait visé dans des conditions suffisantes par le texte proposé.

Certains membres de la Commission suggérèrent une formule de caractère plus général et ne comportant aucune énumération de catégories d'établissement.

Le texte qu'ils présentaient visait toute personne habituellement employée dans toutes entreprises, tous établissements, occupations ou services, à l'exclusion de celles occupées dans l'agriculture et les travaux maritimes (1).

Ce projet fut repoussé et le texte du bureau a été accepté pour servir de base à la discussion.

Un amendement adopté a précisé que les entreprises de presse sont bien visées dans le champ d'application de la convention.

La période continue de services donnant droit au congé payé ainsi que sa durée a donné lieu à divers amendements qui tendent à introduire un régime plus libéral ou plus sévère.

Ces amendements ont été repoussés à l'exclusion de celui indiquant que les jours fériés officiels ou coutumiers et les jours de maladie ne devraient pas être comptés dans la durée du congé.

Le texte adopté institue donc un congé annuel payé de 6 jours ouvrables après un an de services continus.

Ces jours de congé peuvent être pris soit entre deux dimanches, soit sur deux semaines.

La Commission a adopté un amendement précisant que le fractionnement du congé ne serait possible que pour la partie dépassant la durée minimum de ce congé.

La Commission a également adopté un régime plus favorable pour les travailleurs et les apprentis de 16 ans auxquels il serait accordé un congé annuel ininterrompu de 12 jours ouvrables.

(1) La question des congés payés pour les travailleurs de la marine marchande a été inscrite à l'ordre du jour de la session d'octobre de la Conférence, consacrée aux questions maritimes.

Des études préliminaires sont entreprises en vue de l'élaboration éventuelle d'une réglementation internationale en matière de congés payés pour les travailleurs de l'agriculture.

Deux amendements indiquent sur quelles bases le travailleur en congé doit être rémunéré.

Le premier prescrit soit la rémunération habituelle du travailleur calculé selon les conditions à fixer par les législations nationales, soit la fixation par convention collective.

Le deuxième décide que la rémunération habituelle devra être majorée de la rémunération en nature.

La Commission a adopté un amendement selon lequel le travailleur en congé pourra être privé de sa rémunération s'il entreprend pendant la durée de congé un travail rétribué quelconque.

La Commission a adopté également deux nouveaux articles :

Le premier spécifie qu'une personne congédiée pour une cause imputable à l'employeur, avant d'avoir pris le congé auquel elle a droit, doit recevoir pour chaque jour de congé dû en vertu de la convention, le montant de la rémunération prévue.

Le second prévoit que rien dans la convention n'affecte aucune loi, coutume, sentence, accord entre employeurs et travailleurs qui assurent des conditions plus favorables que celles prévues par la présente convention.

La Commission finalement a adopté l'ensemble de l'avant-projet.

Elle a ensuite abordé l'examen du projet de recommandation qui précisait ou complétait le projet de convention en fixant les modalités d'application.

Enfin quatre projets de résolution ont été votés concernant les catégories de travailleurs qui n'avaient pu être introduites dans le champ d'application du projet de convention.

Ils invitent le Conseil d'Administration du Bureau à inscrire la question des congés payés des gens de maison, des concierges, des travailleurs à domicile, des travailleurs de l'agriculture, à l'ordre du jour d'une des plus prochaines sessions de la conférence.

En séance plénière aucune modification n'a été apportée au projet de convention et au projet de recommandation issus des travaux de la Commission.

Les textes étendent le rôle de la réglementation juridique internationale à un nouveau domaine dans lequel plusieurs législations nationales s'étaient avancées.

Il faut espérer que cette extension permettra d'introduire les congés annuels dans les pays qui les ignorent encore ou d'en étendre le champ d'application dans ceux qui accordent partiellement des vacances à un nombre trop restreint de travailleurs.

CONCLUSION

L'introduction des congés payés en France a été une mesure équitable, un très grand progrès social. Il ne faut donc pas regretter les sacrifices qu'elle a entraînés par les charges nouvelles qu'elle a fait naître.

Cette réforme donnera des résultats heureux qui seront meilleurs encore quand les imperfections de la loi seront atténuées et surtout si l'utilisation des loisirs ainsi créés est rationnelle.

Voici quelques lacunes auxquelles il est facile de remédier.

Il serait nécessaire de prévoir une durée plus longue de congé pour certaines catégories de travailleurs et en particulier pour les ouvriers de moins de 18 ans, les travailleurs des industries insalubres et les travailleurs ayant accompli un certain nombre d'années de services dans l'établissement.

Les arguments en faveur de cette prolongation diffèrent dans chaque cas.

Les ouvriers de moins de 18 ans ont particulièrement besoin d'un repos prolongé parce qu'ils n'ont pas atteint leur complet développement physique.

Un long repos accordé aux travailleurs des industries insalubres serait une prévention efficace des maladies professionnelles et une mesure utile non seulement au point de vue purement moral de l'équité, mais aussi au point de vue économique dans l'intérêt de la société toute entière. N'est-il pas plus normal de payer des vacances pour améliorer le niveau sanitaire plutôt que de dépenser les mêmes sommes à soigner des malades (1)?

(1) Un régime spécial avait été prévu pour ces deux catégories de tra-

Enfin, une augmentation de la durée du congé après un certain temps de services favorise la fidélité à l'entreprise, économiquement souhaitable.

Déjà un très grand nombre de conventions collectives accordent un congé plus long aux travailleurs ayant au moins 5 ans de présence dans l'établissement (1).

Quelques conventions font aussi une situation spéciale au personnel dont les fonctions comportent des responsabilités de commandement ou d'études (2).

Les lacunes de la loi sont en général comblées par l'inter-
vention des conventions collectives, quant aux imperfections de forme du texte de la loi ayant par leur obscurité fait naître

vailleurs dans le projet de 1925. Les durées de congé étaient de 12, 21, et 6 jours au lieu de 8, 15 et 4 jours ouvrables.

(1) *Exemples : Convention collective du travail des employés, techniciens, agents de maîtrise et ingénieurs des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne.*

Article 24. — Les collaborateurs ayant plus de 5 ans de présence continue bénéficieront de 18 jours, dont au moins 15 jours non fériés, ceux ayant plus de 10 ans de collaboration continue, de 21 jours, dont au moins 18 jours non fériés.

Convention des compagnies d'assurances :

Article 22. — Après 4 ans de présence : 3 semaines consécutives comprenant 18 jours ouvrables. Cette durée de présence est abaissée à 3 ans pour les employés travaillant dans les sous-sol.

Après 15 ans, 4 semaines consécutives comprenant 24 jours ouvrables.

Convention collective du travail des employés de bureau :

Article 7. — Les employés ayant plus de 5 ans de présence continue bénéficient de 18 jours, dont au moins 15 jours non fériés, ceux ayant plus de 10 ans de collaboration continue, de 21 jours, dont au moins 18 jours non fériés.

Convention collective du travail des ingénieurs, techniciens et employés des maisons d'installation et d'entreprises électriques de la région parisienne :

15 jours ouvrables pour le personnel ayant plus de 5 ans de présence dans l'établissement, 18 jours ouvrables pour le personnel ayant plus de 10 ans de présence.

(2) La convention collective des industries métallurgiques déjà citée accorde après 2 ans de présence 21 jours de congé à cette catégorie de travailleurs, dont au moins 18 jours non fériés.

La convention collective des ingénieurs, techniciens et employés des maisons d'installation et d'entreprises électriques donne à ce personnel, après 2 ans de présence dans l'établissement, 18 jours ouvrables de vacances et à celui ayant plus de 5 ans de présence, 21 jours ouvrables.

des équivoques regrettables, nous les avons signalées au cours de notre exposé.



Nous ne pouvons aborder dans cette étude le problème, capital dans la vie moderne, de l'utilisation des loisirs, mais nous signalerons cependant son importance accrue par la loi sur les congés payés (1).

La loi ne donnera les heureux résultats que l'on attend d'elle que si les loisirs sont utilisés avec discernement.

Le mauvais usage possible des loisirs et les conséquences néfastes qu'il entraîne a été un des arguments des adversaires des congés payés. Les vacances peuvent être l'occasion de désordres nuisibles à la santé et à la moralité des travailleurs.

Mener une vie saine et familiale en plein air doit être le but à atteindre.

Les voyages peuvent élever aussi le niveau culturel de la classe ouvrière, mais il faut pour en jouir parfaitement un degré d'éducation qui n'est pas atteint par la masse des travailleurs.

L'idéal est pour eux d'utiliser pleinement toutes les ressources que pourront leur procurer un séjour à la campagne, à la mer ou à la montagne.

Une adaptation est nécessaire pour jouir des vacances, trop souvent les travailleurs en congé perdront leurs heures de loisirs au café ou au cinéma sans jouir aucunement de la vie au grand air.

Le problème se pose surtout pour les travailleurs adultes, les jeunes ayant en grand nombre le goût de la vie sportive qui leur évitera cet écueil. Pour eux, c'est au contraire le problème du surmenage physique qui se posera probablement. C'est un fait connu que les jeunes gens rentrent souvent de vacances dans un état inquiétant d'épuisement physique, après

(1) Cf. F. Bloch-Lainé, *Emploi des loisirs ouvriers et l'éducation populaire* (Sirey, 1936); J. Beaudemoulin, *Enquête sur les loisirs de l'ouvrier français* (thèse Paris, 1924).

avoir accompli des performances sportives au-dessus de leurs forces.

Le juste milieu doit servir de ligne de conduite.

Quel peut être le rôle de l'État en cette matière?

Dans un pays aussi individualiste que le nôtre, la solution du problème ne peut être d'embrigader les travailleurs en congé pour leur faire mener dans des camps de vacances une vie parfaitement rationnelle.

Le rôle de l'État doit se borner à éclairer, à éduquer, à faciliter les déplacements, mais il ne doit pas imposer une ligne de conduite, un lieu de villégiature ou un emploi du temps.



Le problème médico-social des congés payés n'a pas été négligé et nous pouvons signaler sur ce point une initiative intéressante.

L'utilisation des congés payés est envisagée sous l'angle de la maladie à empêcher ou à traiter ou de la santé à raffermir ou à recouvrer. M. Lagrange, Ministre des Loisirs, entrevoit la possibilité pour tous les bénéficiaires des congés payés d'utiliser leur congé à se soigner.

Des centres de triage s'organiseront qui, en avril ou mai de chaque année dirigeront les bénéficiaires des congés vers les stations hydrominérales ou climatiques qui leur conviennent.

La Fédération des syndicats d'initiative sera chargée de désigner dans chaque station les hôtels, pensions de famille, villas qui désirent recevoir les bénéficiaires des congés; le prix de pension imposé sera établi par le syndicat d'initiative et le syndicat hôtelier de la station.

Les Caisses d'assurances sociales contribueront aux dépenses.

La Fédération des syndicats médicaux des stations thermales et climatiques et la Fédération des établissements thermaux devront collaborer à cette œuvre.

Il est intéressant d'étudier à ce sujet l'organisation des loisirs en Allemagne pour constater l'opposition existant entre la mentalité germanique et française sur ce point.

L'organisation nationale-socialiste « La Force par la Joie » a été créée le 28 novembre 1933 par le Front du travail en vue d'organiser les loisirs des travailleurs allemands. Son but est aussi d'améliorer le cadre où s'écoule la vie professionnelle des travailleurs, de procurer à tous des vacances agréables et à bon marché, de développer dans chaque individu les facultés physiques morales et intellectuelles.

Une organisation très complexe a été chargée de réaliser ce programme. Elle est constituée à sa base par 15.051 sections locales, groupées ensuite par cercles (au nombre de 771) puis par districts (au nombre de 32).

Le tout est dirigé par un organisme central constitué par 7 offices (offices de culture, de sports, de voyages, des secours mutuels, pour la beauté et la dignité du travail, des vacances et de l'enseignement).

Son principal effort s'est porté sur l'organisation de voyages de vacances. Au cours de l'année 1934-1935, 5.000.000 de ses membres ont profité de ses efforts.

Les moyens de transports et d'habitation étant insuffisants, l'Association a décidé de construire des navires, des maisons d'accueil dans les principaux centres touristiques.

Pour ne pas nuire à l'économie du pays « La Force par la joie » ne s'intéresse qu'aux membres des classes pauvres qui sans son intermédiaire ne pourraient pas voyager. En 1935 la répartition par classes sociales dans les trains organisés par elle a été la suivante :

50 0/0 de travailleurs de l'industrie ;

50 0/0 de petites employées, artisans, petits rentiers, professions libres.

L'Association a cherché à développer deux modes particuliers

de voyages : le voyage à pied et le voyage collectif d'entreprise.

Les voyages à pied ont un très grand succès et ont eu plus de 4.000.000 de participants en 1935.

Les voyages collectifs d'entreprises sont encore assez rares. Pendant 15 jours consécutifs certaines entreprises ferment et le personnel au complet se rassemble dans un camp de vacances, ou bien visite une région. Tous vivent en commun dans la plus stricte égalité.

« La Force par la joie » favorise le développement des sports et met à la disposition de ses adhérents une série d'institutions sportives.

Elle est chargée également d'élever le niveau intellectuel des travailleurs et organise à cette intention des représentations théâtrales, des concerts, des conférences, des expositions, des projections de films.

L'activité de l'Association n'est d'ailleurs pas dépourvue de préoccupations politiques et les croisières constituent en particulier un moyen de propagande très efficace (1).

Nous ne croyons pas que la création d'une organisation de ce genre soit très souhaitable en France. Cette conception de l'utilisation des loisirs est utile dans un Etat totalitaire qui impose une intervention constante dans tous les actes de la vie du peuple. Elle ne serait sans doute pas très appréciée en France.



Nous pouvons conclure qu'en dépit d'imperfections inévitables, et de difficultés d'application dont la solution demande une sincère volonté de conciliation de part et d'autre, la loi sur les congés payés a fait œuvre utile.

Grâce à elle, les travailleurs ont la possibilité de vivre librement quelques jours chaque année, de changer de milieu, d'atmosphère, de récupérer leurs forces physiques et morales.

Cette réforme réalise une élévation sensible et équitable du

(1) *Bulletin Quotidien*, n° 282, 11 décembre 1935.

niveau de vie des travailleurs qui doit être le but poursuivi par les moralistes et les économistes.

De leurs efforts, de leur succès ou de leur échec dépend la paix sociale, la stabilité du régime économique actuel, la vie ou la mort de notre civilisation.

VU : *Le Président de la thèse,*

A. AMIAUD.

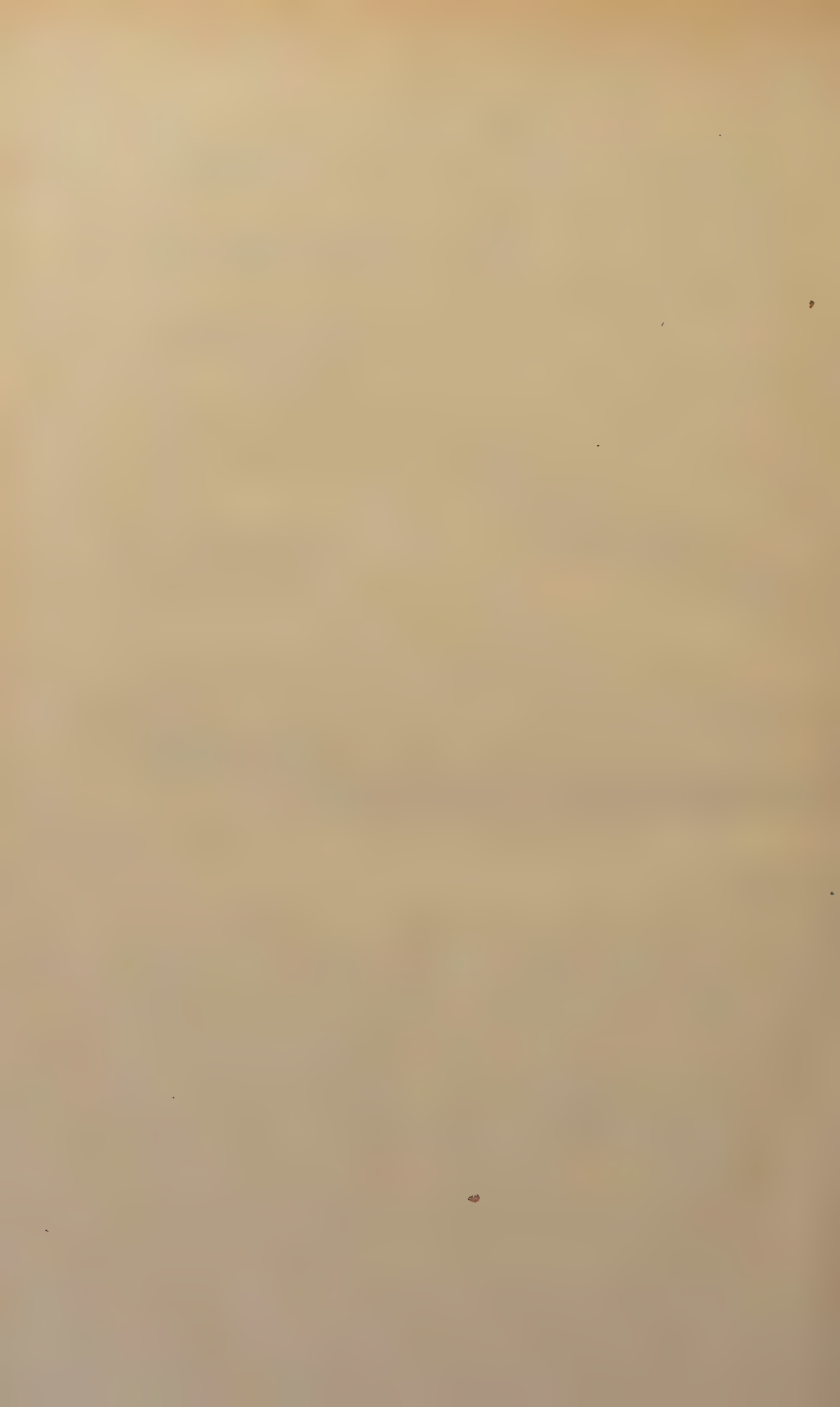
VU : *Le Doyen,*

ALLIX.

VU ET PERMIS D'IMPRIMER :

Le Recteur de l'Académie de Paris,

ROUSSY.



ADDENDUM

CONGÉ ANNUEL PAYÉ DU PERSONNEL DES SERVICES DOMESTIQUES (1)

Le droit au congé annuel payé du personnel des services domestiques vient d'entrer en vigueur. Les dispositions générales qui le régissent sont sensiblement les mêmes que celles du congé des ouvriers et employés à l'exception de quelques points sur lesquels nous insistons particulièrement.

Sa *durée* est de 15 jours dont 12 jours ouvrables après 12 mois de services continus chez le même employeur. Après les six premiers mois de services continus, un travailleur a droit exceptionnellement à un congé payé d'une semaine.

Des dispositions particulières fixent la *date* du congé et le *montant* de la *rémunération*.

Les bénéficiaires d'un congé doivent en jouir dans les six mois qui suivent la date d'acquisition de leur droit. A l'intérieur de cette période, la date du départ en congé est fixée par l'employeur. Ce délai de six mois peut, d'accord entre les parties, être augmenté jusqu'à concurrence de 12 mois au maximum.

A titre transitoire, le droit au congé payé de 15 jours ou d'une semaine est acquis aux travailleurs ayant effectué au 1^{er} juillet 1937 respectivement 12 mois ou au moins 6 mois de

(1) Au moment où cet ouvrage était déjà sous presse fut pris, le 10 novembre 1937, le règlement d'administration publique fixant les modalités d'application de la loi sur les congés annuels payés au personnel des services domestiques, prévu par le second paragraphe de l'article 2 de la loi du 20 juin 1936 (*J. off.* du 11 novembre 1937, p. 12433).

services continus chez le même employeur. Ce congé devra être accordé dans les 6 mois qui suivront la publication du présent décret. En vue de la détermination du droit aux congés ultérieurs de ces mêmes travailleurs, les services effectués chez le même employeur seront décomptés à partir du 1^{er} juillet de chaque année. Pour les travailleurs qui, au 1^{er} juillet 1937, ne compteraient pas 6 mois de services continus au moins chez le même employeur il sera fait état, pour l'acquisition du droit ultérieur au congé, des services continus accomplis depuis la date de l'engagement.

Le *fractionnement* fait également l'objet de dispositions spéciales; il est autorisé dans tous les cas par périodes de un ou plusieurs jours, qu'il s'agisse de congés d'une durée d'une semaine ou de congés de 15 jours. Mais le travailleur doit toujours jouir d'un repos continu égal à la moitié de la durée totale du congé.

La *rémunération de congé* est équivalente à celle que le travailleur aurait reçue pendant cette période, y compris tous les avantages accessoires ou en nature dont il ne continuerait pas à jouir. A défaut de convention ou d'usages prévoyant un taux plus élevé, ceux-ci ne peuvent être évalués à un taux inférieur à celui qui sera fixé chaque année, pour chaque catégorie de travailleurs intéressés, par département ou éventuellement par localité ou groupe de localité par arrêté préfectoral. Les avantages en nature ne sont donc pas dans ce cas évalués d'après les tarifs appliqués pour l'application de la législation sur les assurances sociales ni par voie de convention collective, ni par voie d'accord entre l'employeur et son personnel.

Le travailleur qui n'a pu jouir du congé auquel il avait droit, par suite de la résiliation de son contrat de travail, doit toujours, sauf en cas de faute lourde de sa part, recevoir l'indemnité qui lui est due pour sa période de congé (Nous remarquons qu'aucune distinction n'est faite entre la résiliation du contrat du fait de l'employeur et du fait du travailleur).

Les autres dispositions du décret ne sont pas particulières au personnel des services domestiques.

BIBLIOGRAPHIE

Principaux textes législatifs ou réglementaires relatifs aux congés annuels payés.

- Loi du 20 juin 1936 (*J. off.* du 26 juin 1936, p. 6698).
Loi du 13 avril 1937 (*J. off.* du 14 avril 1937, p. 4218).
Décret du 1^{er} août 1936 (*J. off.* du 4 août 1936, p. 8255).
Décret du 26 août 1936 (*J. off.* du 28-30 août 1936, p. 9229).
Décret du 26 septembre 1936 (*J. off.* du 27 septembre 1936, p. 10239).
Décret du 14 octobre 1936 (*J. off.* du 15 octobre 1936, p. 10806).
Décret du 18 janvier 1937 (*J. off.* du 21 janvier 1937, p. 864).
Décret du 30 avril 1937 (*J. off.* du 6 mai 1937, p. 5027).
Décret du 30 juillet 1937 (*J. off.* du 4 août 1937, p. 8794).
Décret du 10 novembre 1937 (*J. off.* du 11 novembre 1937, p. 12433).
Circulaire du 6 juillet 1936 (*J. off.* du 8-9 juillet 1936, p. 7107).
Circulaire du 23 juillet 1936 (*J. off.* du 24 juillet 1936, p. 7753).
Circulaire du 24 juillet 1936 (*J. off.* du 30 juillet 1936, p. 8083).
Circulaire du 28 avril 1937 (*J. off.* du 28 mai 1937, p. 5814).
Circulaire du 27 mai 1937 (*J. off.* du 28 mai 1937, p. 5814).
Circulaire du 10 mai 1937 (*J. off.* du 29 juin 1937, p. 7360).

Ouvrages de doctrine et articles de revue.

- AMAN (René). *Les vacances ouvrières payées* (*Revue Politique et Parlementaire*, 10 mars 1931, p. 420).
AMIAUD. *Cours de Législation industrielle* (Faculté de droit de Paris, 1933-1934).
ARGENTIER. *Les congés annuels payés* (*Etudes pratiques de droit commercial*, octobre 1937).
BACHELIER (G.). *Les congés payés à l'étranger du point de vue international et en France* (Sirey, 1937).

BAUDRY-LACANTINERIE et WAHL. *Traité du contrat de louage*, t. II.

LATVERGNE (DE). *Déposition faite au nom de la Confédération Générale de la Production Française devant la Commission du Travail de la Chambre des Députés* (*La Journée industrielle*, 11 juillet 1926, p. 5).

PIC (Paul). *Traité élémentaire de Législation industrielle*, 6^e éd., Rousseau, 1931.

PLANIOL. *Traité élémentaire de droit civil*, 11^e éd., t. II.

WALINE. *Pour et contre les vacances ouvrières* (*Revue des jeunes*, 10 janvier 1929, p. 46).

Publications du Bureau International du Travail.

Revue Internationale du Travail.

La législation sur les congés annuels des travailleurs, janvier 1925.

Les congés payés des travailleurs et les conventions collectives, décembre 1926.

Compte rendu de la 19^e session de la Conférence Internationale du Travail, septembre 1935.

Compte rendu de la 20^e session de la Conférence Internationale du Travail, septembre 1936.

Année sociale 1935-1936.

Rapports d'Albert Thomas, Directeur du Bureau International du Travail.

8^e session, 1926, p. 254.

10^e session, 1927, p. 124.

Conférence Internationale du Travail : Congés payés.

19^e session, Genève, 1935, Rapport V.

20^e session, Genève, 1936, Rapport II.

21^e session (maritime), Genève, octobre 1936. Rapport V, *Congés payés des marins*.

Informations sociales.

Bulletin du Ministère du Travail et de la Prévoyance sociale.

Enquête sur les congés payés aux ouvriers, décembre 1925, p. 399, et juin 1929, p. 121.

Les congés payés en Angleterre d'après les conventions collectives du travail, juin 1929, p. 197.

Les congés payés dans la couture à Paris, juin 1926, p. 135.

Le projet de loi sur les congés payés devant les Chambres, juillet, août, septembre 1931, p. 235.

Journal officiel.

- Projet de loi de 1925, *Documents parlementaires*, Chambre, S. O., 1925, Annexe n° 1943.
- Rapports Ponard, *Documents parlementaires*, Chambre, S. O., 1926, Annexe n° 2724; *Documents parlementaires*, Chambre, S. O., 1927, Annexe n° 4078.
- Proposition de résolution Jean Taurines, Neyret et Jules Boyer, *Documents parlementaires*, Chambre, S. O., 1928, Annexe n° 133.
- Rapports Louis Gros, *Documents parlementaires*, Chambre, 1929, S. O., Annexe n° 1611; *Documents parlementaires*, Chambre, S. E., 1929, Annexe n° 2666.
- Avis Dormann, *Documents parlementaires*, Chambre, S. E., 1929, Annexe n° 2394.
- Proposition de loi Charlot, Nicolle et Robert Thoumyre, *Documents parlementaires*, Chambre, S. O., 1931, Annexe n° 4732.
- Débats parlementaires, *J. off.* du 3 juillet 1931.
- Projet de loi de 1936, *Documents parlementaires*, Chambre, S. O., 1936, Annexe n° 188.
- Rapport Lafaye, *Documents parlementaires*, Chambre, S. O., 1936, Annexe n° 233.
- Débats parlementaires, *J. off.* du 12 juin 1936.
- Rapport Thoumyre, *Documents parlementaires*, Sénat, 1936, S. O., Annexe n° 463.
- Débats parlementaires, Sénat, *J. off.* du 18 juin 1936.
- Projet de réforme, *Documents parlementaires*, Chambre, S. E., 1937, Annexe n° 1314.

Périodiques.

- Gazette du Palais.*
- Gazette des Tribunaux.*
- Recueil général des lois et arrêts.*
- Recueil hebdomadaire de jurisprudence.*
- Questions prud'homales, fiscales et commerciales.*
- Bâtiment et Travaux publics.*
- Bulletin quotidien de la Société d'Etudes et d'Information économique.*
- Dossiers de l'Action populaire.*
- Le Droit ouvrier.*
- La Journée industrielle.*
- Le Peuple.*
- Revue de l'Union des industries métallurgiques et minières.*
- L'Usine.*
- La Vie ouvrière.*

Divers.

*Statuts et Règlement de la Caisse de compensation des congés payés des
ouvriers du port et de la ville du Havre.*

*Statuts et Règlement de la Caisse Nationale des Entrepreneurs de Travaux
publics de France, d'Algérie et des Colonies (Congés payés).*

*Bulletin d'information de la Caisse Nationale de surcompensation du Bâti-
ment et des Travaux publics, pour congés annuels payés.*

ANNEXE I

LOI DU 20 JUIN 1936 INSTITUANT UN CONGÉ ANNUEL PAYÉ DANS L'INDUSTRIE, LE COMMERCE, LES PROFESSIONS LIBÉRALES, LES SERVICES DOMESTIQUES ET L'AGRICULTURE

Le Sénat et la Chambre des députés ont adopté,
Le Président de la République promulgue la loi dont la teneur
suit :

ARTICLE PREMIER. — Sont codifiées dans la forme ci-après et formeront les articles 54 f à 54 j du livre II du Code du Travail, les dispositions suivantes :

CHAPITRE IV *ter.* — *Congés annuels.*

Art. 54 f. — Tout ouvrier, employé ou apprenti occupé dans une profession industrielle, commerciale ou libérale ou dans une société coopérative, ainsi que tout compagnon ou apprenti appartenant à un atelier artisanal, a droit, après un an de services continus dans l'établissement, à un congé annuel continu payé d'une durée minimum de quinze jours comportant au moins douze jours ouvrables.

Si la période ordinaire des vacances dans l'établissement survient après six mois de services continus, l'ouvrier, employé, compagnon ou apprenti aura droit à un congé continu payé d'une semaine.

Les dispositions qui précèdent ne portent pas atteinte aux usages ou aux dispositions des conventions collectives de travail qui assure-raient des congés payés de plus longue durée.

Art. 54 g. — L'ouvrier, employé, compagnon ou apprenti reçoit, pour son congé, une indemnité journalière équivalant :

1° S'il est payé au temps, au salaire qu'il aurait gagné pendant la période de congé;

2° S'il est payé suivant un autre mode, à la rémunération moyenne qu'il a reçue pour une période équivalente dans l'année qui a précédé son congé.

Dans la fixation de l'indemnité, il doit être tenu compte des alloca-

tions familiales et des avantages accessoires et en nature dont il ne continuerait pas à jouir pendant la durée de son congé.

Art. 54 h. — Tout accord comportant la renonciation par l'ouvrier, l'employé, le compagnon ou l'apprenti au congé prévu par les dispositions qui précèdent, même contre l'octroi d'une indemnité compensatrice, est nul.

Art. 54 i. — Dans les professions, industries et commerces dans lesquels les ouvriers, employés, compagnons et apprentis ne sont pas normalement occupés d'une façon continue pendant une année dans le même établissement, un décret pris en Conseil des ministres détermine les modalités suivant lesquelles pourront être appliquées les dispositions du présent chapitre, notamment par la constitution de Caisses de compensation entre les employeurs intéressés.

Art. 54 j. — Un décret pris en Conseil des ministres détermine les autres modalités d'application des dispositions du présent chapitre ainsi que le contrôle de leur exécution.

ART. 2. — Un règlement d'administration publique, rendu après consultation des Chambres d'agriculture et des Syndicats agricoles mixtes ou ouvriers, déterminera les modalités d'application des dispositions de l'article précédent aux ouvriers et employés des professions agricoles.

Un règlement d'administration publique déterminera également les modalités d'application de l'article 1^{er} au personnel des services domestiques.

Des accords pourront permettre des congés fractionnés.

Les infractions aux dispositions des règlements d'administration publique prévus par le présent article seront constatées par les officiers de police judiciaire.

ART. 3. — La présente loi est applicable à l'Algérie. Des décrets détermineront les conditions de son application dans les colonies et pays de protectorat.

La présente loi, délibérée et adoptée par le Sénat et par la Chambre des députés, sera exécutée comme loi de l'État.

Fait à Paris, le 20 juin 1936.

ALBERT LEBRUN.

Par le Président de la République :

Le président du Conseil,

LÉON BLUM.

Le ministre du Travail,

JEAN LEBAS.

Le garde des Sceaux, ministre de la Justice,

MARC RUCART.

Le ministre de l'Économie nationale,

CHARLES SPINASSE.

Le ministre de l'Agriculture,

GEORGES MONNET.

ANNEXE II

CAISSE NATIONALE DES ENTREPRENEURS DE TRAVAUX PUBLICS DE FRANCE, D'ALGÉRIE ET DES COLONIES (CONGÉS PAYÉS)

8, Quai des Gesvres, Paris.

STATUTS

Par application des articles 2 et 3 du décret du 18 janvier 1937, prévu par l'article 54 *i* du chapitre IV *ter* du livre II du Code du Travail et notamment de l'arrêté ministériel prévu à l'article 2.

Vu les délibérations du Conseil d'Administration du Syndicat des Entrepreneurs de Travaux Publics de France en date des 31 octobre et 28 novembre 1936.

Vu la dépêche ministérielle du 22 mars 1937 accordant, en application de l'article 2 du décret précité, son agrément au projet de Statuts de la Caisse créée sous les auspices du Syndicat professionnel des Entrepreneurs de Travaux Publics de France, d'Algérie et des Colonies.

Les Statuts de la Caisse Nationale des Entrepreneurs de Travaux Publics de France, d'Algérie et des Colonies (Congés payés) sont arrêtés comme suit :

TITRE I. — SIÈGE SOCIAL. — OBJET. — CIRCONSCRIPTION. — DURÉE.
EXERCICE SOCIAL. — COMPOSITION DE L'ASSOCIATION.
DÉMISSION ET RADIATION. — RÉSILIATION.

ART. 1^{er}. — **Siège social.** — **Objet.** — Il est constitué entre tous les Entrepreneurs de Travaux Publics adhérant aux présents Statuts une Association déclarée conformément à la loi du 1^{er} juillet 1901 dite « Caisse Nationale des Entrepreneurs de Travaux Publics de France, d'Algérie et des Colonies (Congés payés) » pour l'application de la loi sur les congés payés du 20 juin 1936 et du décret du 18 janvier 1937.

Son siège social est établi 8, quai de Gesvres, à Paris (IV^e). Il peut être transféré en tout autre endroit de la même ville sur simple décision du Conseil d'Administration.

Cette Association a pour objet, dans les conditions fixées par les lois, décrets et règlements concernant les congés payés :

a) d'effectuer le paiement des indemnités de congés dues par les entrepreneurs de Travaux Publics;

b) de répartir entre ses adhérents les charges correspondant au versement desdites indemnités et les frais accessoires;

Un Règlement intérieur, approuvé par M. le Ministre du Travail et dont le texte sera arrêté par le Conseil d'administration, déterminera les mesures nécessaires à l'application des présents Statuts et fixera les sanctions applicables en cas d'infraction au règlement.

ART. 2. — Circonscription. — La circonscription de l'Association comprend les territoires de la France, de l'Algérie, des Colonies, des pays de protectorat et des territoires sous-mandat auxquels est, ou sera, applicable la législation sur les congés payés.

ART. 3. — Caisse de surcompensation. — L'Association est affiliée à la Caisse de surcompensation de la Fédération Nationale du Bâtiment et des Travaux publics.

ART. 4. — Durée. Exercice social. — L'Association est fondée pour une durée illimitée.

L'année sociale commence le 1^{er} juillet pour se terminer le 30 juin de chaque année. Par exception, le premier exercice social commence à la date de la création de la Caisse pour se terminer le 30 juin 1938.

ART. 5. — Composition de l'Association. — L'Association se compose de membres adhérents.

Sont membres adhérents, en vertu de l'article 5 du Décret du 18 janvier 1937, toutes les entreprises comprises dans le Sous-Groupe 4 Q a (Travaux publics) de la Nomenclature de la Statistique de la France, telle qu'elle résulte du Décret du 9 avril 1936.

Les effets de cette affiliation obligatoire remonteront à la date de la mise en vigueur de la loi du 20 juin 1936 pour les entreprises fonctionnant à cette date et à la date du début de leur fonctionnement pour les entreprises ne fonctionnant que depuis la mise en vigueur de la loi.

L'adhésion à l'Association résulte de la signature du Bulletin d'adhésion et du versement du droit d'entrée non remboursable, dont le montant est fixé à 20 francs.

Les adhérents recevront au moment de leur affiliation une carte numérotée qui leur servira de justification de l'accomplissement de l'obligation à eux imposée par l'article 5 du Décret du 18 janvier 1937.

ART. 6. — Démission. — Radiation. — Résiliation. — La qualité d'adhérent se perd :

1° *Par la démission.* — Celle-ci doit être signifiée par lettre recommandée adressée au Président du Conseil d'Administration au moins trois mois avant la fin de l'exercice social. Elle ne peut prendre effet qu'à cette échéance, et jusqu'à la fin dudit exercice, l'adhérent démissionnaire est tenu de continuer à se conformer aux engagements résultant pour lui des Statuts et Règlements et notamment de payer ses cotisations.

Il en est de même de ses héritiers en cas de décès de l'adhérent, même si ceux-ci ne remplissent pas les conditions nécessaires pour adhérer à l'Association.

L'adhérent démissionnaire et les héritiers non adhérents du membre décédé perdent tous droits sur l'actif de l'Association, laquelle continue d'exister entre les autres adhérents.

2° *Par la cessation de la profession.* — Celle-ci doit être notifiée à l'Association dans les mêmes conditions que la démission envisagée ci-dessus et l'adhérent est soumis, jusqu'à la fin de l'exercice social, aux mêmes obligations.

La responsabilité de l'Association à l'égard du personnel de l'employeur démissionnaire dans les termes et conditions stipulés aux §§ 1^{er} et 2 du présent article cesse, à partir du dernier jour de l'exercice social durant lequel la démission a été acceptée.

3° *Par la radiation* prononcée par le Conseil pour inobservation des Statuts ou des Règlements.

L'adhérent soumis à la radiation est prévenu par lettre recommandée et peut, sur sa demande, formulée dans les 5 jours, dans la même forme, être entendu par le délégué du Conseil. Il est, dans ce cas, avisé par lettre recommandée envoyée 8 jours d'avance, du jour et de l'heure de son audition. Faute par lui de comparaître, et hors le cas de motif légitime laissé à l'appréciation du Conseil, celui-ci statuera.

La radiation est encore prononcée en cas de mise en liquidation amiable. Le liquidateur est obligé de présenter une nouvelle demande d'admission.

L'adhérent exclu est tenu de continuer à se conformer aux engagements résultant pour lui des Statuts et Règlements de l'Association, notamment à payer ses cotisations jusqu'à l'expiration de la période de responsabilité de l'Association.

L'adhérent exclu perd tous ses droits sur l'actif de l'Association.

La responsabilité de l'Association à l'égard du personnel de l'employeur exclu, cesse à partir du jour de la radiation ou du jour de la cessation du versement à l'Association des cotisations.

4° *Par la faillite.* — En cas de faillite ou de liquidation judiciaire de l'adhérent, le contrat se trouve résilié de plein droit. La responsabilité de l'Association à l'égard du personnel du failli ou du liquidé judiciaire cesse à partir de l'ouverture de la faillite ou de la liquidation judiciaire.

Le Syndic ou le liquidateur judiciaire, si l'employeur a obtenu l'autorisation générale de continuer l'exercice de son commerce pendant la période préparatoire, en conformité des dispositions de l'article 470 du Code de Commerce, est obligé de présenter au nom de la masse des créanciers une nouvelle demande d'admission. En ce cas, la masse des créanciers devient débitrice directe envers l'Association du montant des cotisations à échoir à partir de l'ouverture de la faillite ou de la liquidation judiciaire.

L'adhérent failli ou liquidé judiciaire est tenu de continuer à se conformer aux engagements résultant pour lui des Statuts et Règlements de l'Association, notamment à payer ses cotisations, et ce, jusqu'à l'expiration de la période de responsabilité de l'Association.

TITRE II. — ADMINISTRATION DE L'ASSOCIATION.

CONSEIL D'ADMINISTRATION. — ASSEMBLÉE GÉNÉRALE.

ART. 7. — Conseil d'Administration. — L'Administration de l'Association est assurée par un Conseil composé de 12 membres au plus désignés par le Conseil d'Administration du Syndicat des Entrepreneurs de Travaux publics de France, d'Algérie et des Colonies et choisis parmi les adhérents de l'Association.

Cette désignation sera soumise à la ratification de l'Assemblée générale.

Les Administrateurs sont nommés pour neuf années.

Toutefois, le premier Conseil est composé de :

- MM. Gaston HOUY, ancien Président du Syndicat des Entrepreneurs de Travaux Publics de France, d'Algérie et des Colonies, Entrepreneur de Travaux Publics, 21, rue Ampère, Paris;
- J. BALLOT, Trésorier du Syndicat des Entrepreneurs de Travaux Publics de France, d'Algérie et des Colonies, Entrepreneur de Travaux Publics, 155, boulevard Haussmann, Paris;
- C. LIMOUSIN, Président de la Chambre Syndicale des Constructeurs en Ciment armé de France, Entrepreneur de Travaux Publics, 20, rue Vernier, Paris;
- E. RENOUF, Administrateur du Syndicat des Entrepreneurs de Travaux publics de France, d'Algérie et des Colonies, Entrepreneur de Travaux Publics, 25, rue Auguste Blanche, à Puteaux (Seine);
- G. RUVENHORST, ancien Vice-Président du Syndicat des Entrepreneurs de Travaux Publics de France, d'Algérie et des Colonies, Entrepreneur de Travaux Publics, 8, boulevard Saint-Michel, à Avignon (Vaucluse);

- E. SALMSON, Président du Groupement des Entrepreneurs de Cylindrage de France, Entrepreneur de Travaux Publics, 5, rue Blanche, Paris;
- L. SEGRETTE, ancien Vice-Président du Syndicat des Entrepreneurs de Travaux Publics de France, d'Algérie et des Colonies, Entrepreneur de Travaux Publics, 38, rue Saint-Joseph, à Toulouse (Haute-Garonne);
- G. VANEL, Secrétaire du Syndicat des Entrepreneurs de Travaux Publics de France, d'Algérie et des Colonies, Entrepreneur de Travaux Publics, 31, avenue Ledru-Rollin, Paris.

Et ce premier Conseil restera en fonctions jusqu'à l'Assemblée annuelle qui se réunira en 1943 et qui le renouvellera en entier dans les termes et conditions spécifiées aux alinéas 1, 2 et 3 du présent article.

A partir de cette époque, le Conseil se renouvelle dans les mêmes conditions à l'Assemblée Générale annuelle par tiers tous les trois ans, suivant un ordre de sortie déterminé, pour les deux premières fois par tirage au sort, puis d'après l'ancienneté de nomination.

Tout membre sortant est rééligible.

Dans le cas où, au cours d'un exercice, un membre du Conseil décède ou démissionne de l'Association, le Conseil d'Administration du Syndicat des Entrepreneurs de Travaux Publics de France pourvoit provisoirement à son remplacement, et l'Assemblée Générale, lors de sa plus prochaine réunion, procède à la ratification de la nomination de son successeur. Cet Administrateur ainsi nommé ne demeure en fonctions que pendant le temps qui restait à courir de l'exercice de son prédécesseur.

Les membres du Conseil qui ont cessé, ou qui viendraient à cesser leur industrie, peuvent, ou pourront continuer à faire partie du Conseil.

Chaque année, dans la séance qui suit l'Assemblée Générale, le Conseil nomme parmi ses membres :

Un Président,

Deux Vice-Présidents,

et un Secrétaire,

lesquels sont indéfiniment rééligibles.

ART. 8. — Le Conseil se réunit sur convocation de son Président, aussi souvent que l'exige l'intérêt de l'Association et, en principe, une fois par trimestre. Les délibérations sont prises à la majorité absolue des voix des membres présents. En cas de partage des voix, la voix du Président est prépondérante. Nul ne peut voter par procuration dans le Conseil.

Les délibérations sont constatées par des procès-verbaux inscrits sur un registre spécial et signés du Président et du Secrétaire. Des copies ou extraits de ces procès-verbaux sont signés par le Président du Conseil ou par deux Administrateurs.

ART. 9. — Le Conseil d'Administration est investi des pouvoirs les plus étendus pour faire ou autoriser tous actes et opérations, permis à l'Association et qui ne sont pas réservés à l'Assemblée Générale.

Le Conseil a droit, notamment, d'instituer soit parmi ses membres, soit en dehors d'eux, tous comités ou désigner tous agents qu'il chargera de l'expédition des affaires.

Il détermine les attributions, pouvoirs, rémunérations et durées de fonction de ces comités et agents.

Le Conseil a tous pouvoirs pour établir tous Règlements intérieurs en vue de l'application des présents Statuts, et pour appliquer lesdits Règlements aux cas particuliers qui pourraient se présenter et passer tous accords avec toutes institutions en vue d'assurer des avantages complémentaires au personnel des employeurs adhérents.

Il gère les fonds de l'Association, décide de leur placement ou de leur affectation, assure le règlement des comptes entre les adhérents et l'Association.

Il fixe les taux provisoires et définitifs de cotisation.

Les pouvoirs ci-dessus énumérés sont énonciatifs et non limitatifs de ses droits et laissent dans leur entier les dispositions de l'alinéa 1^{er} du présent article.

ART. 10. — Le Président a délégation complète de toutes les attributions sans exception ni réserve dévolues au Conseil.

Il assure notamment l'exécution des décisions du Conseil et le fonctionnement régulier de l'Association qu'il représente en justice et dans tous les actes de la vie civile. Il peut, notamment, faire ouvrir au nom de l'Association tous comptes à la Banque de France, à la Recette centrale des Finances et dans tous établissements de crédit ou auprès de l'Administration des postes (chèques postaux), y déposer et en retirer toutes sommes, valeurs, et, à cet effet, donner tous acquits et décharges, signer toutes pièces, arrêtés de comptes, chèques, virements, endos, ordres d'achat ou de vente de valeurs, consentir ou accepter tous nantissements civils ou commerciaux, toucher le montant de tous amortissements, requérir toutes conversions du porteur au nominatif ou du nominatif au porteur de tous titres, rentes ou valeurs; de toutes sommes, titres, valeurs ou pièces, donner quittance ou décharge.

Le Président peut déléguer ses pouvoirs à un ou plusieurs mandataires pour des objets déterminés.

Les Vice-Présidents secondent le Président dans l'exercice de ses fonctions. Le plus ancien nommé d'entre eux et, à égalité de nomination, le plus âgé, peut remplacer le Président en cas d'empêchement.

ART. 11. — Assemblée Générale. — L'Assemblée Générale se compose de tous les membres adhérents de l'Association.

Elle se réunit au moins une fois par an, aux jour, heure et lieu indiqués dans l'avis de convocation. Elle peut, en outre, être convoquée extraordinairement soit par le Conseil, soit à la demande du tiers au moins des membres ayant le droit d'en faire partie.

Les convocations sont faites seize jours au moins à l'avance par lettres individuelles indiquant sommairement l'objet de la réunion.

L'ordre du jour est arrêté par le Conseil. Il n'y est porté que les propositions émanant du Conseil et celles qui lui ont été communiquées quarante-huit heures au moins avant la réunion, avec la signature du cinquième au moins des membres ayant le droit d'assister à l'Assemblée.

L'Assemblée est présidée par le Président ou l'un des Vice-Présidents du Conseil d'Administration ou, à leur défaut, par un Administrateur désigné par le Conseil. Les fonctions de secrétaire sont remplies par le Secrétaire du Conseil d'Administration ou, à son défaut, par un Membre de l'Assemblée désigné par le Président.

ART. 12. — Les délibérations sont prises à la majorité des voix des Membres présents ou représentés (sauf ce qui est stipulé sous l'article 15 ci-après); en cas de partage égal des voix, la voix du Président est prépondérante.

ART. 13. — Chaque Membre de l'Association a droit à une voix et autant de fois par adhérent qu'il représente sans pouvoir toutefois réunir plus de dix voix, y compris la sienne.

Les Membres de l'Association peuvent se faire représenter à l'Assemblée Générale par un mandataire appartenant à leur entreprise ou lui-même adhérent. En ce cas, le mandataire doit être muni d'un pouvoir signé du mandant. Les pouvoirs doivent être adressés au siège de l'Association dix jours avant la réunion de l'Assemblée.

ART. 14. — L'Assemblée Générale ordinaire entend le rapport du Conseil d'Administration sur sa gestion et sur tous autres objets, approuve ou redresse les comptes de l'exercice clos le 31 décembre précédent, ratifie la nomination des Membres du Conseil et, d'une manière générale, délibère sur toutes autres propositions portées à l'ordre du jour, qui touchent au développement de l'Association et à la gestion de ses intérêts.

Dans tous les cas où elle est appelée à se réunir, l'Assemblée ordinaire délibère valablement quel que soit le nombre des membres présents.

ART. 15. — L'Assemblée générale extraordinaire peut apporter aux Statuts toutes modifications reconnues utiles. Ces modifications n'ont d'effet que si elles sont approuvées par le Ministre du Travail.

Cette Assemblée doit être composée du quart au moins des adhérents ayant le droit d'en faire partie et ses délibérations doivent être

prises à la majorité absolue des voix des adhérents présents ou représentés.

Si, sur une première convocation, l'Assemblée n'a pu réunir ce nombre d'adhérents, il sera convoqué, à quinze jours au moins d'intervalle, une deuxième Assemblée qui délibère valablement quel que soit le nombre des adhérents présents ou représentés, mais seulement à la majorité absolue des voix des adhérents présents ou représentés.

ART. 16. — Les délibérations de l'Assemblée sont constatées par des procès-verbaux inscrits sur un registre spécial et signés par les Membres composant le Bureau. Les procès-verbaux constatent le nombre des Membres présents ou représentés aux Assemblées générales extraordinaires.

Les copies ou extraits de ces procès-verbaux sont signés par le Président du Conseil ou par deux Administrateurs.

ART. 17. — Les délibérations de l'Assemblée prises conformément aux Statuts obligent tous les adhérents même les absents ou dissidents.

TITRE III. — RESSOURCES DE L'ASSOCIATION.

ART. 18. — Les ressources de l'Association se composent :

1° Des droits d'entrée non remboursables prévus à l'article 4 ci-dessus ;

2° Des cotisations de ses Membres pour assurer les fonds nécessaires au fonctionnement de l'Association.

3° Des intérêts et revenus des biens et valeurs qu'elle possède, du produit des pénalités fixées par le Règlement intérieur et, en général, de toutes les sommes qu'elle peut légalement recueillir.

ART. 19. — Le montant des ressources d'un exercice doit équilibrer le montant total des dépenses et frais généraux concernant cet exercice, ainsi que les provisions constituées en fin d'année pour l'application de la loi du 20 juin 1936.

La Caisse ne poursuivant aucun but lucratif, l'intégralité des excédents de ressources sur les dépenses effectuées et les diverses provisions constituées sont réparties entre les entreprises affiliées au prorata de leurs cotisations, sous réserve que n'y auront droit que les associés ayant satisfait intégralement à leurs obligations à quelque exercice qu'elles se rapportent.

Les répartitions auront lieu par périodes quinquennales.

TITRE IV. — DES CENSEURS.

ART. 20. — L'Assemblée générale désigne chaque année trois censeurs dont un sera choisi parmi les membres de l'Association ne fai-

sant pas partie du Conseil et les deux autres sur la liste prévue par l'article 4 du décret-loi du 8 août 1935.

Les trois censeurs devront présenter leur rapport à l'Assemblée générale convoquée pour l'approbation des comptes avec faculté d'agir ensemble ou séparément.

Leur rémunération est fixée par l'Assemblée générale.

Pour le premier exercice, les trois censeurs sont :

MM. Milliat, Administrateur de la Banque de France de Grenoble,
Blanc, Expert-comptable agréé,
Joreaux, Expert-comptable agréé.

Leur rémunération est fixée à mille francs chacun pour cet exercice.

TITRE V. — DISSOLUTION.

ART. 21. — En cas de dissolution volontaire ou forcée, l'Assemblée générale, délibérant ainsi qu'il est dit sous l'article 17, désigne un ou plusieurs commissaires chargés de la liquidation des biens de l'Association. Cette Assemblée détermine souverainement les conditions dans lesquelles les Membres de l'Association seront admis, s'il y a lieu, à reprendre tout ou partie de leurs cotisations et l'emploi qui sera fait de l'actif net, après paiement des charges de l'Association et des frais de sa liquidation.

TITRE VI. — PUBLICATION.

ART. 22. — Le Conseil d'Administration remplira les formalités de déclaration et de publication prescrites par la loi du 1^{er} juillet 1901 et par le décret du 16 août suivant. A cet effet, tous pouvoirs sont conférés au Président du Conseil, ou à son défaut, aux deux Vice-Présidents avec faculté pour l'un d'eux d'agir seul en l'absence de l'autre, et sans avoir à indiquer les motifs de cette absence.

TITRE VII. — COMMISSION PARITAIRE ET DIVERS.

ART. 23. — Une Commission paritaire composée en nombre égal de membres patrons et de membres ouvriers désignés respectivement par les organisations patronales et ouvrières les plus représentatives, sera instituée auprès de la Caisse nationale des Entrepreneurs de Travaux publics de France, d'Algérie et des Colonies (Congés payés).

Elle aura pour objet de statuer sur toutes les contestations qui pourraient s'élever au sujet du droit aux congés prévus par l'article 7 du décret du 18 janvier 1937.

ANNEXE III

CAISSE NATIONALE DES ENTREPRENEURS DE TRAVAUX PUBLICS DE FRANCE, D'ALGÉRIE ET DES COLONIES (CONGÉS PAYÉS)

8, quai de Gesvres, Paris.

RÈGLEMENT INTÉRIEUR

TITRE I. — ADHÉRENTS.

ART. 1^{er}. — **Obligation des entreprises affiliées.** — a) *Au moment du départ d'un travailleur.* — Lorsqu'un travailleur quitte son entreprise, l'adhérent doit :

1° Lui délivrer en *double* exemplaire un certificat sur un imprimé extrait d'un carnet fourni et numéroté par la Caisse. Ce certificat indique, notamment :

- le nom, l'adresse et la référence de la Caisse de compensation ;
- le nom, l'adresse et le numéro d'affiliation de l'entreprise qui le délivre ;
- le nom, le prénom, l'adresse et le numéro de la carte d'assurances sociales du travailleur auquel il est délivré ; si celui-ci n'est pas assujéti à la loi sur les assurances sociales, la date et le lieu de naissance ;
- la date de son entrée dans l'entreprise, si celle-ci remonte à *moins* de 12 mois en arrière ;
- le nombre d'heures de travail que l'intéressé a effectuées dans l'entreprise au cours des 12 mois qui précèdent ou depuis son entrée dans celle-ci ;
- le taux horaire du salaire qu'il a gagné lors de la dernière paie ;

- si, étant employé dans l'entreprise, l'intéressé a pris un congé annuel payé, les dates initiale et finale de ce congé;
- la date d'établissement de ce certificat.

Le certificat et son double comportent une note imprimée indiquant l'usage que doit faire le travailleur de chacun de ces deux exemplaires.

L'un doit être conservé par l'intéressé jusqu'au moment où il sera appelé à bénéficier d'un congé annuel payé, l'autre établi sur une carte postale timbrée, doit être immédiatement expédié par l'intéressé à la Caisse de compensation dont la carte porte l'adresse imprimée.

2° Adresser à la Caisse un double du certificat délivré au travailleur. Le double de tous les certificats délivrés pendant 1 mois doit parvenir à la Caisse au plus tard le 10 du mois suivant.

b) *Au moment de l'embauchage d'un ouvrier.* — L'entrepreneur doit, au moment de l'embauchage d'un travailleur, s'enquérir auprès de celui-ci de la Caisse-congés à laquelle appartenait son employeur précédent (1). Si cette Caisse n'est pas celle des Travaux Publics, l'entrepreneur est tenu de transmettre à la Caisse, au moyen d'une fiche fournie par celle-ci, le renseignement fourni par le travailleur.

c) *A l'époque ordinaire des congés* (2). — L'entrepreneur doit délivrer et expédier les mêmes certificats et doubles, et ce au moins 15 jours avant le départ en congé du bénéficiaire, lorsque, à une date comprise dans l'époque ordinaire des congés, un travailleur qu'il continue à employer lui demande de bénéficier d'un congé payé.

ART. 2. — **Déclarations mensuelles de salaires. — Cotisations.**

— **Taux provisoire. — Taux rectifié.** — L'entrepreneur affilié doit faire parvenir, chaque mois, à la Caisse, avant le 10 du mois suivant, sur un état fourni par elle, le montant des salaires et appointements payés par lui aux employés et aux ouvriers pour les heures de travail effectuées au cours du mois précédent.

En même temps, il doit verser à la Caisse sa cotisation (3) mensuelle qui est égale au produit du montant des salaires déclarés par le *taux provisoire* fixé par le Conseil chaque année, pour l'année suivante.

L'indemnité pour congés payés devant être réglée au taux des salaires en vigueur au moment du départ en congé, la Caisse pourra,

(1) Ce renseignement est fourni à l'ouvrier par le certificat qu'il a reçu de son dernier employeur.

(2) Cette époque est fixée par l'entreprise; dans les entreprises affiliées à la Caisse, l'époque des congés de l'année 1937 ne pourra pas s'ouvrir avant le 1^{er} juillet 1937.

(3) Le montant de cette cotisation doit être incorporé pour moitié dans la déclaration de salaires adressée aux sociétés d'assurances contre les accidents et pour sa totalité dans la déclaration de salaires adressée aux Caisses de compensation pour allocations familiales.

en cas d'augmentation des salaires supérieure à 5 0/0 pendant le cours de l'exercice, réviser en conséquence le taux provisoire précédemment fixé.

En fin d'exercice, la Caisse calcule son *taux rectifié* applicable à l'exercice écoulé, en effectuant le quotient des recettes et provisions de la Caisse afférentes à l'exercice écoulé par le montant total des salaires déclarés.

Ce quotient est le *taux rectifié*.

Suivant qu'il est supérieur ou inférieur au taux provisoire, la Caisse affecte l'excédent des recettes aux cotisations de l'exercice suivant, ou appelle une cotisation supplémentaire, et ce, au prorata des salaires déclarés.

ART. 3. — Surveillance des entreprises. — Les agents nommés par le Conseil et munis d'une carte d'identité portant la signature du Président, sont chargés d'examiner les livres et feuilles de paie, ainsi que le registre de congés prévu par l'article 9 du décret du 1^{er} août 1936, en vue de vérifier l'application par les entreprises affiliées des dispositions statutaires et réglementaires de la Caisse.

ART. 4. — Sanctions. — Pour toute *omission* dans les déclarations servant de base à la fixation de la cotisation, le Conseil pourra exiger le paiement immédiat non seulement de la cotisation, mais d'une pénalité dont le quantum pourra atteindre 50 0/0 de la cotisation *omise*.

Lorsque les erreurs ou omissions auront, par leur nature, leur importance et leur répétition, un caractère *frauduleux*, l'entreprise affiliée sera tenue de verser immédiatement à la Caisse le montant des cotisations dissimulées, multiplié par un coefficient qui sera fixé par le Conseil, sans pouvoir dépasser dix.

L'application de cette mesure pourra être poursuivie par toutes voies de droit.

ART. 5. — Retard dans l'envoi des certificats, les déclarations mensuelles de salaires et le paiement des cotisations. — Pour tout retard dans l'envoi des certificats, les déclarations mensuelles de salaires et le paiement des cotisations, le Conseil pourra appliquer des amendes dont il fixera le quantum; il poursuivra le paiement immédiat des cotisations et amendes par toutes voies de droit, sans préjudice des intérêts de retard.

ART. 5 bis. — Adhérents radiés. — L'adhérent soumis à la radiation en est prévenu par lettre recommandée fixant la date de la radiation. Il doit, dans les 24 heures de la réception de cette lettre, faire disparaître de ses chantiers l'affiche prévue par l'article 13 du décret et publiant son affiliation à la Caisse. Il remplace cette affiche par une note de service faisant connaître à son personnel qu'à partir de la date de la radiation il n'est plus affilié à la Caisse.

Il est tenu de se conformer aux engagements envers la Caisse qui

résultent pour lui des Statuts et Règlements de la Caisse et notamment de payer ses cotisations jusqu'à la date de la radiation. La radiation entraîne pour l'adhérent exclu l'exigibilité de toutes les sommes dues à la Caisse, dans les dix jours qui suivent la notification de la décision de radiation et ce par tous moyens de droit. Elle lui fait perdre ses droits à la répartition quinquennale prévue à l'article 2 ci-dessus.

A partir du jour fixé pour la radiation, la Caisse cesse de prendre en considération, pour l'établissement du droit au congé des travailleurs occupés par l'adhérent exclu, les heures de travail effectuées chez cet adhérent à une date *postérieure à celle de la radiation*.

La Caisse continue à servir aux travailleurs occupés par l'adhérent exclu les indemnités journalières de congé correspondant aux heures de travail effectuées *antérieurement à la date de la radiation*.

En conséquence, l'adhérent exclu indiquera, sur les certificats émis par la Caisse et qu'il délivrera aux travailleurs postérieurement à la date de sa radiation, le nombre d'heures de travail effectuées antérieurement à cette date.

TITRE II. — SALAIRES.

ART. 6. — Règlement des indemnités aux ayants droit. — Les indemnités légales dues aux travailleurs sont réglées par la Caisse de compensation à laquelle est affiliée l'entreprise, qui occupe les travailleurs au moment du départ de ceux-ci en congé.

Si, à l'époque ordinaire des congés, le travailleur est en chômage, les indemnités qui lui sont légalement dues sont réglées par la Caisse de compensation à laquelle est affiliée la dernière entreprise qui l'a employé; l'intéressé connaît par le dernier certificat qui lui a été délivré le nom et l'adresse de cette Caisse.

ART. 7. — Justification des droits. — Le travailleur justifie vis-à-vis de la Caisse de son droit au congé, au moyen de tous les certificats qui lui ont été remis par ses employeurs successifs, au cours des douze mois qui précèdent le moment de son départ en congé.

Si, d'après lesdits certificats, les conditions prévues à l'article 7 du décret du 18 janvier 1937 sont remplies, le travailleur aura droit aux congés continus payés prévus par cet article du décret.

Les indemnités journalières seront conformes aux stipulations de l'article 10 du même décret.

ART. 8. — Vérification des droits. — Surcompensation. — La Caisse de compensation chargée du règlement vérifie les droits du travailleur au moyen des certificats qu'il lui remet et qu'il confronte avec les doubles adressés par l'entreprise.

Si le travailleur a été occupé par des entreprises affiliées à d'autres Caisses de compensation de la profession délinée par le décret du 18 janvier 1937, la Caisse de compensation chargée du règlement fournit à la Caisse Nationale de surcompensation visée par l'article 4

du même décret, les moyens de faire vérifier par les Caisses intéressées les droits du travailleur sur chacune de ces Caisses.

La répartition des indemnités de congés entre les diverses Caisses de compensation auxquelles étaient affiliées les entreprises qui ont successivement employé le travailleur, est effectuée par les soins de la Caisse Nationale de surcompensation au prorata des heures correspondant aux certificats délivrés au travailleur.

ART. 9. — Prescription des droits. — Les indemnités de congé étant assimilées à des salaires par l'article 8 du décret du 1^{er} août 1936, les travailleurs ne peuvent les réclamer que dans les six mois à partir du jour auquel ils y ont droit.

Si un chef d'entreprise n'a pas délivré le certificat prévu par l'article 18 ci-dessus, le travailleur peut le lui réclamer dans les six mois à partir du jour auquel il y a droit.

Si la Caisse reçoit d'un travailleur un double de certificat émis par un adhérent radié, ou dont le contrat a été résilié en vertu des dispositions du § 4 de l'article 6 des statuts, elle avise le travailleur intéressé afin qu'il puisse faire valoir lui-même ses droits vis-à-vis de l'employeur radié, ou dont le contrat a été résolu.

ART. 10. — Le congé payé donnant lieu au versement des cotisations d'assurances sociales, la Caisse retiendra au travailleur sur ses indemnités de congé le précompte correspondant à la cotisation ouvrière et le versera ainsi que la cotisation patronale correspondante au service des assurances sociales.

ANNEXE IV

CAISSE DE COMPENSATION DES CONGÉS PAYÉS DES OUVRIERS DU PORT DU HAVRE

L'Union des employeurs de main-d'œuvre du Port et de la Ville du Havre, soucieuse de donner à ses adhérents le moyen de satisfaire aux obligations mises à leur charge par la loi du 20 juin 1936 sur les congés payés, a pris l'initiative de créer au Havre, dans les conditions fixées par l'article 54 i de ladite loi et par le décret du 14 octobre 1936, une Caisse de compensation des congés payés qui sera régie par les présents statuts.

STATUTS

TITRE 1^{er}. — OBJET ET COMPOSITION DE LA CAISSE.
SIÈGE SOCIAL. — DURÉE. — CONDITIONS D'ADMISSION.
DÉMISSION ET RADIATION D'UN ADHÉRENT.

ART. 1^{er}. — Il est formé au Havre, entre tous les employeurs utilisant pour leurs travaux du personnel ouvrier (dockers et assimilés, camionneurs, voiliers, magasiniers ou autres) dont les cotisations d'assurances sociales sont acquittées à l'aide de vignettes en vertu du décret du 4 février 1936, une association déclarée conformément à la loi du 1^{er} juillet 1901 et dénommée : *Caisse de compensation des congés payés des ouvriers du Port du Havre*.

ART. 2. — Cette association a pour objet d'assurer dans les conditions prévues par la loi du 20 juin 1936 et les décrets rendus pour son exécution :

la perception des fonds nécessaires au paiement des congés alloués au personnel des entreprises énumérées à l'article 1^{er} du décret du 14 octobre 1936 ;

le versement aux ayants droit des indemnités de congés ;

la répartition équitable entre les employeurs des charges qui en résultent;

et d'une façon générale, toutes opérations d'administration et de gestion s'y rapportant.

Elle s'interdit tout bénéfice.

Le Siège social de l'Association est fixé au Havre, 34, rue du Chillon, et pourra être déplacé par décision du Conseil d'Administration.

La circonscription de la Caisse est limitée au Port et à la Ville du Havre.

ART. 3. — L'Association est fondée pour une durée illimitée. Sa dissolution sera prononcée et réalisée selon les articles 17 et 18 des présents statuts.

L'exercice social commence le 1^{er} janvier pour finir le 31 décembre. Exceptionnellement, le premier exercice social comprendra la période incluse entre la date de la fondation de la Caisse et le 31 décembre 1936.

ART. 4. — L'Association se compose des membres adhérents payant un droit d'inscription fixe de 25 francs.

Tout employeur répondant aux conditions de l'article 1^{er} ci-dessus et auquel l'article 2 du décret du 14 octobre 1936 impose de s'affilier à la Caisse de compensation des congés payés des ouvriers du Port du Havre sera admis comme adhérent.

Le titre de membre honoraire peut être décerné par le Conseil d'Administration à toute personne, société commerciale ou collectivité, désireuse de concourir, par des subventions, souscriptions ou tous autres moyens au but de l'Association. Ce titre confère à ceux qui l'ont obtenu, le droit d'assister à l'Assemblée générale sans qu'ils soient tenus de payer un droit d'inscription.

ART. 5. — La qualité de membre adhérent de l'Association se perd :

Par la démission; celle-ci doit être signifiée par lettre recommandée au moins deux mois avant la fin de l'exercice social, elle ne peut prendre effet qu'à cette échéance et jusqu'à la fin du dit exercice, l'adhérent démissionnaire est tenu de continuer à se conformer aux engagements résultant pour lui des statuts et règlements de l'Association.

Il perd tous ses droits sur l'actif de l'Association.

La responsabilité de la Caisse à l'égard du personnel de l'employeur démissionnaire cesse à partir du dernier jour de l'exercice social durant lequel la démission a été acceptée.

TITRE II. — ADMINISTRATION DE LA CAISSE.

ART. 6. — L'Administration de la Caisse est assurée par un Conseil de 6 à 10 membres élus par l'Assemblée générale.

Ces membres peuvent être des Sociétés adhérentes; celles-ci ne sont représentées que par un seul de leurs administrateurs, directeurs, chefs de service; mais ces nominations sont faites en considération à la fois de la personne et de la fonction; les pouvoirs cessent de plein droit, lorsque la personne désignée cesse de faire partie de l'établissement et celui-ci ne peut pas désigner d'office un remplaçant ou titulaire.

ART. 7. — La durée des fonctions des membres du Conseil est fixée à trois ans. Ceux-ci sont rééligibles.

Le renouvellement du Conseil a lieu tous les ans par tiers, suivant un ordre déterminé, pour la première fois par tirage au sort, puis d'après l'ancienneté de nomination.

Dans le cas où, au cours de l'exercice annuel, un membre du Conseil décéderait ou cesserait de faire partie de l'Association, le Conseil aurait la faculté de pourvoir à son remplacement par la désignation d'un nouvel administrateur, dont le choix devrait être soumis à la ratification de la plus prochaine Assemblée Générale.

ART. 8. — Le Conseil élit chaque année son bureau composé d'un Président, et d'un ou plusieurs Vice-Présidents, d'un Secrétaire et d'un Trésorier.

Le Bureau assure l'expédition des affaires les plus urgentes.

ART. 9. — Le Conseil représente activement et passivement l'Association, dont il exerce tous les droits. Il a, pour les opérations se rattachant à l'objet de l'Association, les pouvoirs les plus étendus.

Le Conseil a le droit de déléguer telle partie de ses pouvoirs qu'il juge convenable à un ou plusieurs de ses membres.

Il peut également instituer, soit parmi ses membres, soit en dehors d'eux, tous Comités qu'il chargera de la direction et de l'expédition des affaires courantes. Il détermine les attributions, pouvoirs, rémunérations et durée de fonction de ces Comités et de chacun de leurs membres.

Enfin le Conseil peut choisir, soit parmi ses membres, soit en dehors d'eux, même en dehors de l'Association, un ou plusieurs directeurs, un ou plusieurs mandataires, dont il est responsable envers l'Association.

Le Conseil a tout pouvoir pour établir tous règlements intérieurs, en vue de l'application des présents statuts et pour appliquer les dits règlements aux cas particuliers qui pourraient se présenter et passer tous accords avec toutes institutions en vue d'assurer des avantages complémentaires au personnel des employeurs adhérents.

Il gère les fonds de l'Association, décide de leur placement ou de leur affectation, assure le règlement des comptes entre les adhérents et la Caisse.

Le Conseil convoque l'Assemblée Générale et fixe son ordre du jour.

ART. 10. — Le Conseil se réunit sur convocation du Président, chaque fois que celui-ci le juge utile.

ART. 11. — Le Conseil peut valablement délibérer, si le nombre des administrateurs est au moins de 3. Le vote par procuration n'est pas admis. En cas de partage des voix, la voix du Président est prépondérante. Les décisions sont prises à la majorité absolue des membres présents.

Il est tenu procès-verbal des séances du Conseil.

ART. 12. — Les fonctions des membres du Conseil sont gratuites.

TITRE III. — ORGANISATION FINANCIÈRE.

ART. 13. — Les ressources de l'Association se composent :

1° du produit des droits d'inscription prévus à l'article 3 ci-dessus;

2° des avances et contributions des membres adhérents, mises en recouvrement pour compenser les charges afférentes au service des prestations assurées par la Caisse ou par toutes autres institutions avec lesquelles elle aura passé des accords à cet effet et pour constituer ou alimenter le fonds de réserve ou de roulement dans les conditions déterminées par le règlement des Contributions Patronales ou éventuellement par l'Assemblée Générale;

3° de l'intérêt des fonds placés et en général de toutes les sommes qu'elle peut légalement recueillir.

TITRE IV. — ASSEMBLÉE GÉNÉRALE.

ART. 14. — L'Assemblée Générale est formée de l'ensemble des employeurs adhérents. Ceux-ci ont droit dans les délibérations à un nombre de voix qui varie suivant l'importance de leurs contributions au 31 décembre de l'année précédente. Ce nombre de voix est déterminé comme suit :

Contribution annuelle jusqu'à 50.000 francs.	1	voix
— — — de 50.001 à 100.000 francs.	2	voix

et une voix supplémentaire par fraction de 100.000 francs, en plus. Toutefois, un même employeur ne pourra disposer de plus de quatre voix.

Les membres de l'Association peuvent se faire représenter à l'Assemblée Générale par un mandataire appartenant à leur établissement ou lui-même adhérent. En ce cas, le mandataire doit être muni d'un pouvoir signé du mandant. Les pouvoirs doivent être adressés au siège de la Caisse cinq jours avant la réunion de l'Assemblée.

ART. 15. — L'Assemblée Générale se réunit chaque année. Les

adhérents sont convoqués par lettre individuelle huit jours avant la date fixée pour la réunion. Son ordre du jour est réglé par le Conseil et inscrit dans la convocation. Son Bureau est celui du Conseil.

L'Assemblée reçoit les rapports du Conseil, approuve les comptes, ratifie les règlements établis par le Conseil et statue sur toutes les questions qui lui sont soumises par le Conseil.

L'Assemblée Générale ordinaire peut délibérer valablement quel que soit le nombre des membres présents ou représentés.

ART. 16. — L'Assemblée Générale est convoquée extraordinairement, lorsque le Conseil d'Administration le juge nécessaire ou, dans le délai d'un mois, sur la demande motivée signée d'au moins un tiers des adhérents.

TITRE V. — MODIFICATION DES STATUTS. — DISSOLUTION.

ART. 17. — Il ne peut être apporté de modification aux statuts que par décision d'une Assemblée Générale répondant aux conditions suivantes :

Le texte de l'article à modifier et le nouveau texte proposé sont mentionnés dans la convocation.

L'Assemblée Générale doit comprendre un nombre d'adhérents représentant au moins la moitié des voix de l'ensemble des membres de l'Association et les décisions sont prises à la majorité absolue.

Si le *quorum* ci-dessus indiqué n'est pas atteint, il y aura, à quinze jours d'intervalle, après convocation adressée huit jours avant la date fixée pour la réunion, une deuxième Assemblée Générale qui pourra délibérer valablement quel que soit le nombre des membres présents ou représentés.

ART. 18. — La dissolution de l'Association ne peut être décidée que par une Assemblée Générale extraordinaire composée et délibérant dans les conditions indiquées à l'article 16.

ART. 19. — En cas de dissolution, l'Assemblée Générale désigne un ou plusieurs commissaires chargés de la liquidation de l'actif de la Caisse. Cet actif recevra, conformément à l'article 9 de la loi du 1^{er} juillet 1901, une affectation déterminée par l'Assemblée Générale.

ANNEXE V

CAISSE DE COMPENSATION DES CONGÉS PAYÉS DES OUVRIERS DU PORT DU HAVRE

RÈGLEMENT INTÉRIEUR

Le décret promulgué le 14 octobre 1936 par le Ministre du Travail sous le titre « Congés annuels dans les ports », prescrit la création dans chaque port d'une Caisse de compensation et spécifie que le règlement de la Caisse fixera « le mode de compensation, le mode de perception des contributions patronales et le mode de versement des indemnités à payer aux ouvriers en congé ».

Le présent règlement a été rédigé conformément à ces prescriptions.

Le présent règlement sera mis en application à partir du 1^{er} janvier 1937. La perception des contributions, le versement des indemnités et la compensation des charges appliquée avant la parution du décret susvisé ont fait l'objet de dispositions spéciales.

CHAPITRE I. — *Affiliation à la Caisse de compensation des congés payés.*

ART. 1^{er}. — Toutes les entreprises du Port et de la ville du Havre qui emploient des travailleurs dont les cotisations d'assurances sociales sont acquittées à l'aide de vignettes, en vertu du décret du 4 février 1936 sont tenues de s'affilier à la Caisse de compensation des Congés payés créée par l'Union des Employeurs de Main-d'Oeuvre du Port et de la Ville du Havre.

ART. 2. — Contre versement à la Caisse d'un droit d'inscription fixe de 25 francs, il est remis aux employeurs, lors de leur demande d'affiliation, un reçu numéroté, détaché d'un carnet à souche et signé par le Directeur de la Caisse.

Ce reçu fait preuve de leur affiliation à la Caisse de compensation. Il leur est remis également un exemplaire du présent Règlement.

ART. 3. — Les employeurs adhérents prennent l'engagement de se conformer strictement aux dispositions de ce Règlement.

Toute infraction dûment constatée est signalée par lettre recommandée à l'employeur responsable. Celui-ci peut, sur sa demande, être entendu par le Conseil. Il est passible d'une amende fixée au double du préjudice supporté par la Caisse.

Si l'employeur en refuse le paiement, la contribution qui lui sera demandée lors de l'achat des vignettes sera majorée de 100 0/0 jusqu'à concurrence du paiement intégral de l'amende qui lui aura été infligée, augmentée des intérêts de retard calculés au taux de la Banque de France.

Toute fraude dûment constatée au préjudice de la Caisse entraîne pour le délinquant des poursuites judiciaires.

CHAPITRE II. — *Mode de perception des contributions patronales.*

ART. 4. — La Caisse de compensation est habilitée, à l'exclusion de tout autre organisme, à acheter à la Recette des Douanes et à vendre aux entreprises du Port et de la ville du Havre visées à l'article 1^{er} ci-dessus, les vignettes nécessaires à l'acquit des cotisations d'assurances sociales de leur personnel.

ART. 5. — Ces vignettes sont datées du jour de leur vente à l'employeur et perforées par les soins de la Caisse. Leurs numéros sont enregistrés afin de pouvoir retrouver ultérieurement le nom de l'acheteur.

Le jour de la distribution des vignettes, l'employeur appose sur chacune d'elle le cachet de sa raison sociale et la date de délivrance au bénéficiaire.

Toutefois, si la date de la vignette n'est pas celle du jour où elle a été payée, l'employeur appose seulement cette dernière date.

Afin de permettre les contrôles nécessaires, ces inscriptions doivent être faites lisiblement et sans surcharge, la date de délivrance doit être indiquée au recto de la vignette à droite, dans la partie réservée à cet effet, et de préférence par l'apposition d'un timbreur-dateur métallique.

ART. 6. — Les vignettes sont vendues aux employeurs au prix légalement fixé mais, au moment de la vente, la Caisse perçoit de l'employeur, en plus du prix de chaque vignette, une part contributive au paiement des indemnités de congé et des frais généraux de la Caisse.

ART. 7. — Cette part contributive afférente à chaque vignette est fixée au commencement de chaque trimestre, par le Conseil d'Administration de la Caisse, en tenant compte de la charge à prévoir pour le paiement des indemnités de congé de l'exercice en cours évaluées

en pourcentage du montant total des salaires pendant la même période, du montant des frais généraux de la Caisse et de l'alimentation de la Caisse de réserve prévue à l'article 20 ci-après.

ART. 8. — En cas de majoration des salaires de base survenant au cours d'un trimestre, le Conseil d'Administration de la Caisse fixe aussitôt le nouveau montant de la part contributive en fonction des nouveaux salaires de base.

Le montant ainsi fixé de la part contributive est notifié aux employeurs. Ceux-ci présenteront à la Caisse les vignettes restant en leur possession. Ces vignettes leur seront remises après apposition d'un cachet à date sur chacune d'elle, et paiement de la différence entre la contribution nouvelle et celle qui avait été versée à l'achat des vignettes.

ART. 9. — En cas de diminution des salaires de base, les mêmes formalités seront remplies et le montant de la différence susvisée sera versée aux employeurs.

ART. 10. — Les modalités de versement des contributions patronales dues pour les ouvriers non assujettis aux assurances sociales (ouvriers âgés de plus de 60 ans, marins jouissant de pension sur la Caisse de retraite des marins français, anciens combattants qui, postérieurement à leur 55^e année, ont obtenu de bénéficier de la loi du 30 avril 1930) sont fixées par une réglementation spéciale.

CHAPITRE III. — *Mode de versement de l'indemnité à payer aux ouvriers en congé.*

ART. 11. — Les droits au congé sont acquis du 1^{er} juillet au 30 juin de l'année suivante.

ART. 12. — Conformément à l'article 4 du décret du 14 octobre 1936, les congés sont d'une semaine comportant 6 jours ouvrables pour les travailleurs qui justifient, au moment de leur mise en congé, avoir été employés depuis 6 mois au moins dans le port et y avoir travaillé 90 jours au moins durant cette période; d'une semaine également pour les travailleurs qui justifient avoir été employés depuis un an dans le port et y avoir travaillé au moins 100 jours et moins de 180 durant cette période; de 15 jours, comportant au moins 12 jours ouvrables, pour ceux qui justifient avoir été employés depuis un an dans le port et y avoir travaillé au moins 180 jours durant l'année susvisée.

ART. 13. — Les congés sont octroyés du 1^{er} mars au 31 décembre de la même année. Les congés sont échelonnés sur cette période et les départs sont réglés en tenant compte du trafic général du Port, des besoins des Entreprises et des situations de famille des bénéficiaires. L'ordre des départs est communiqué à chaque ayant droit 15 jours avant son départ et affiché dans le bureau de la Caisse de compensation.

ART. 14. — Les travailleurs justifient de leur droit à une des périodes de congé prévues à l'article 12 par la présentation de leurs vignettes d'assurances sociales au bureau d'Echange, rue de l'Eglise, n° 54, conformément aux dispositions du décret du 4 février 1936, c'est-à-dire trimestriellement. Pour chacun des trimestres échus, les vignettes devront être présentées dans les conditions suivantes :

Pour le trimestre échu le 30 septembre : entre le 1^{er} et le 31 octobre
— — le 31 décembre : entre le 1^{er} et le 31 janvier
— — le 31 mars : entre le 1^{er} et le 30 avril
— — le 30 juin : entre le 1^{er} et le 31 juillet.

La limite de présentation des vignettes au 31 octobre, 31 janvier, 30 avril et 31 juillet est impérative pour la détermination du nombre de jours pendant lequel le travailleur aura été occupé au cours du trimestre correspondant, au delà de ces dates, les vignettes présentées ne seraient plus acceptées comme susceptibles de justifier du droit au congé payé.

ART. 15. — Les périodes de congé n'entrent pas dans le décompte du nombre de jours de travail donnant droit au congé. Les vignettes remises au travailleur, lors de sa mise en congé, sont oblitérées d'un cachet spécial.

ART. 16. — L'indemnité de congé due au travailleur est calculée sur le salaire de base à la journée pour sa profession et sa catégorie, tel que ce salaire est fixé par les conventions collectives en vigueur au moment du départ en congé.

Le salaire fixé pour chaque profession et catégorie par des conventions collectives actuellement en vigueur est indiqué au tableau annexé au présent règlement.

Si, au cours de la période durant laquelle le congé est acquis, le travailleur a changé de catégorie ou si les salaires journaliers de base ont été modifiés, l'indemnité de congé est calculée en faisant la moyenne des salaires de base journaliers perçus par lui.

ART. 17. — Le montant total de l'indemnité est égal à 6 fois le salaire de base susvisé, si le travailleur a droit à une semaine, et à 12 fois le même salaire s'il a droit à 15 jours. Aux salaires définis ci-dessus s'ajoutent les vignettes d'assurances sociales sous déduction de la contribution ouvrière, étant entendu que les allocations familiales sont réglées aux ayants droit dans la forme habituelle. Les indemnités de congé sont payées par la Caisse de compensation la veille du départ en congé de l'intéressé contre remise par ce dernier de sa carte de chômage et éventuellement d'allocations familiales.

Le bénéficiaire donne reçu acquitté de l'indemnité de congé qui lui a été versée.

ART. 18. — Des fiches individuelles sont établies aux nom et pré-

nom de chaque travailleur mis en congé. Elles mentionnent l'adresse du travailleur, sa nationalité, son numéro d'immatriculation aux assurances sociales, le nombre des vignettes justifiant son droit au congé, les dates extrêmes de délivrance de ces vignettes, la date de leur présentation à la Caisse, le nombre de jours de congé octroyés, le salaire de base ayant servi au calcul de l'indemnité journalière, le montant total de l'indemnité versée.

Les formalités de déclaration à la Caisse des Allocations Familiales sont faites par les soins de la Caisse de compensation des congés payés.

CHAPITRE IV. — *Mode de compensation.*

ART. 19. — Les charges d'indemnité de congé sont réparties entre les employeurs au prorata du nombre de vignettes achetées par chacun d'eux, comme prévu aux articles 6 et 7 ci-dessus.

ART. 20. — Un compte de réserve spécial pourra être ouvert par la Caisse de compensation afin de faire face à un supplément imprévu de charges et de rembourser aux employeurs les avances qu'ils ont faites pour le paiement des indemnités de congé acquises du 1^{er} juillet 1935 au 30 juin 1936. Ces avances devront être amorties jusqu'à concurrence de 80 0/0 de leur montant total, au plus tard le 31 décembre 1939.

ART. 21. — Le montant total des versements à la Caisse de réserve sera fixé à la fin de chaque exercice par le Conseil d'Administration de la Caisse de compensation.

TABLEAU DES SALAIRES

Ouvriers dockers.

44 francs par journée + 1 fr. 40 (Assurances Sociales).

Commis auxiliaires.

46 fr. 60 par journée + 1 fr. 40 (Assurances Sociales).

Ouvriers camionneurs.

50 fr. 60 par journée + 1 fr. 40 (Assurances Sociales).

Ouvriers suiveurs.

46 fr. 60 par journée + 1 fr. 40 (Assurances Sociales).

Ouvriers chauffeurs.

50 fr. 60 par journée + 1 fr. 40 (Assurances Sociales).

Ouvriers voiliers.

48 francs par journée + 1 fr. 40 (Assurances Sociales).

Ouvriers charbonniers (chantiers).

39 francs par journée + 1 fr. 40 (Assurances Sociales).

Ouvriers charbonniers (manœuvres).

30 francs par journée + 0 fr. 95 (Assurances Sociales).

Ouvriers charbonniers (femmes).

28 fr. 05 par journée + 0 fr. 95 (Assurances Sociales).

Ouvriers dockers charbonniers.

47 fr. 50 par journée + 1 fr. 40 (Assurances Sociales).

TABLE DES MATIÈRES

	Pages.
INTRODUCTION	
Date de l'apparition des congés annuels payés.....	2
Essai de définition des congés annuels payés.....	4
Arguments pour et contre les congés annuels payés.....	6

TITRE PREMIER

Les congés payés avant 1936.

PREMIÈRE PARTIE.

En France.

CHAPITRE I. — <i>Conventions collectives et usages</i>	11
CHAPITRE II. — <i>Travaux parlementaires</i>	13
CHAPITRE III. — <i>Débats parlementaires</i>	19
CHAPITRE IV. — <i>Recherche des causes de l'échec du projet de 1931</i>	22

DEUXIÈME PARTIE.

Dans le monde.

CHAPITRE I. — <i>Conventions collectives et usages</i>	33
CHAPITRE II. — <i>Réglementation par sentences arbitrales</i>	42
CHAPITRE III. — <i>Réglementation par règlements collectifs et par contrats individuels</i>	42
CHAPITRE IV. — <i>Législation</i>	44
CHAPITRE V. — <i>Œuvre du Bureau international du Travail</i>	54

TITRE II

La loi du 20 juin 1936 sur les congés annuels payés.

PREMIÈRE PARTIE.

Elaboration de la loi.

CHAPITRE I. — <i>Travaux parlementaires et Débats parlementaires...</i>	67
CHAPITRE II. — <i>Dispositions réglementaires.....</i>	72

DEUXIÈME PARTIE.

Commentaire de la loi.

Distinctions du régime normal et du régime d'exception.....	75
---	----

SECTION I

Régime normal.

CHAPITRE I. — <i>Date de l'application de la loi.....</i>	78
CHAPITRE II. — <i>Champ d'application de la loi.....</i>	79
CHAPITRE III. — <i>Conditions requises pour pouvoir prétendre aux congés annuels payés.....</i>	81
Conditions concernant les personnes.....	81
A. Qui doit accorder les congés?.....	81
B. Qui bénéficie des congés?.....	82
1° De la nécessité du contrat de travail.....	83
Conséquences de la résiliation du contrat de travail.....	87
a) par l'employeur.....	87
b) par le travailleur.....	90
2° Des services continus.....	94
Etude des diverses causes d'interruption du travail : leur influence sur l'octroi du congé annuel payé.....	95
a) la grève.....	95
b) la maladie et l'accident du travail.....	102
c) la maternité.....	105
d) le service militaire et les périodes d'instruction militaire.....	105
e) chômage partiel.....	107
CHAPITRE IV. — <i>Epoque et durée du congé.....</i>	108
CHAPITRE V. — <i>Rémunération des congés.....</i>	115
A. Montant de la rémunération.....	115
B. Caractères de la rémunération.....	122

CHAPITRE VI. — <i>Sanctions et compétence des Tribunaux en matière de congés annuels payés.</i>	127
CHAPITRE VII. — <i>Contrôle de la loi.</i>	130

SECTION II

Régime d'exception. — Les Caisses de compensation.

CHAPITRE I. — <i>Le principe des Caisses de compensation.</i>	132
CHAPITRE II. — <i>Domaine d'application.</i>	133
CHAPITRE III. — <i>Conditions d'agrément des Caisses de compensation.</i>	135
CHAPITRE IV. — <i>Création des Caisses.</i>	138
CHAPITRE V. — <i>Fonctionnement des Caisses de compensation : comparaison de la Caisse de compensation des ouvriers du port du Havre et de la Caisse de compensation des Entrepreneurs de Travaux publics.</i>	141
1° Détermination de la cotisation de l'employeur. — Mode de perception des cotisations patronales.....	143
2° Détermination de la durée de travail donnant droit au congé. — Justification du droit au congé. — Durée du congé....	145
3° Base de calcul de l'indemnité de congé due au travailleur et montant de cette indemnité.....	147
4° Epoque du congé.....	149
5° Sanctions.....	149
6° Surcompensation.....	152
7° Commission paritaire.....	153
8° Questions spéciales aux entreprises du Bâtiment et des Travaux publics.....	155

TITRE III

SECTION I

Projet de réforme de la loi du 20 juin 1936	159
---	-----

SECTION II

Vote de la Convention internationale du Travail sur les congés annuels payés.....	165
---	-----

CONCLUSION.....	169
ADDENDUM.....	177
BIBLIOGRAPHIE.....	179

ANNEXES.

Loi du 20 juin 1936 instituant un congé annuel payé dans l'industrie, le commerce, les professions libérales, les services domestiques et l'agriculture.	183
Caisse Nationale des Entrepreneurs de Travaux publics de France, d'Algérie et des Colonies (Congés payés).	
Statuts.....	185
Règlement intérieur.....	194
Caisse de compensation des congés payés des ouvriers du port du Havre.	
Statuts.....	199
Règlement intérieur.....	204

IMPRIMERIE
CONTANT-LAGUERRE



BAR-LE-DUC